

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU): Endbericht

Wallau, Frank; Gädckens, Charlyn; Werner, Jennifer; Krieg, Oliver; Langemeyer, Heiner; Thiernemann, Michael

Veröffentlichungsversion / Published Version
Abschlussbericht / final report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wallau, F., Gädckens, C., Werner, J., Krieg, O., Langemeyer, H., & Thiernemann, M. (2014). *Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU): Endbericht*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB444). Paderborn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Kienbaum Management Consultants GmbH; Fachhochschule der Wirtschaft, Standort Paderborn. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47240-8>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Forschungs bericht

Sozialforschung

444

**Machbarkeitsstudie für eine
empirische Analyse von
Hemmnissen für die Ver-
breitung der betrieblichen
Altersversorgung in kleinen
und mittleren Unternehmen
(Machbarkeitsstudie BAV
in KMU)**

– Endbericht –

Endbericht

» Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU)

Untersuchung im Auftrag von:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Durchgeführt von:
Fachhochschule der Wirtschaft
Fürstenallee 3–5
33102 Paderborn
und
Kienbaum Management Consultants GmbH
Hohe Bleichen 19
20354 Hamburg

Autoren:
Prof. Dr. Frank Wallau (Fachhochschule der Wirtschaft), Projektleiter
Charlyn Gädckens (Kienbaum Management Consultants GmbH)
Jennifer Werner (Kienbaum Management Consultants GmbH)

unter Mitarbeit von:
Oliver Krieg (TNS Emnid)
Prof. Dr. Heiner Langemeyer (Fachhochschule der Wirtschaft)
Prof. Dr. Michael Thiemermann (Fachhochschule der Wirtschaft)

Stand:
Juni 2014

» Inhalt

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Einleitung | 11 |
| 1.1 | Problemstellung | 11 |
| 1.2 | Zielsetzung der Studie | 13 |
| 1.3 | Vorgehensweise/Methodik | 13 |
| 2. | Hintergrund und Ausgangslage | 18 |
| 2.1 | Kleine und mittlere Unternehmen | 18 |
| 2.1.1 | KMU-Definition | 18 |
| 2.1.2 | Wirtschaftliche Bedeutung der KMU | 24 |
| 2.1.3 | Qualifikationsstruktur und Verdienste in KMU | 28 |
| 2.1.4 | Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung in KMU | 30 |
| 2.1.5 | Neugründungen/Marktaustritte und Arbeitgeberwechsel | 32 |
| 2.2 | Idealtypischer Prozess der BAV-Einführung und -Verbreitung | 35 |
| 2.3 | Verbreitung der BAV | 43 |
| 2.3.1 | Verbreitung der BAV in den Unternehmen/KMU | 50 |
| 2.3.2 | Verbreitung der BAV unter den Arbeitnehmern | 53 |
| 2.4 | Zusammenfassung und Ausblick | 59 |
| 3. | Potenzielle Hemmnisse für die Verbreitung der BAV | 61 |
| 3.1 | Identifizierte Hemmnisse aus vorhandenen empirischen Studien | 62 |
| 3.1.1 | Ziel der Analyse | 62 |
| 3.1.2 | Hemmnisse für die Einführung einer BAV aus Sicht der Arbeitgeber | 62 |
| 3.1.3 | Hemmnisse für die Inanspruchnahme der BAV aus Sicht der Arbeitnehmer | 70 |
| 3.1.4 | Hemmnisse bei der Vermittlung von BAV-Lösungen aus Sicht der BAV-Anbieter | 76 |
| 3.1.5 | Zwischenfazit | 77 |
| 3.2 | Tarifvertragliche und branchenspezifische BAV-Lösungen – Hemmnisse und Erfolgsfaktoren | 78 |
| 3.2.1 | Ziel der Analyse | 78 |
| 3.2.2 | Wesentliche Ergebnisse der Analyse | 78 |
| 3.2.3 | Zwischenfazit | 82 |
| 3.3 | Erfahrungen aus ausgewählten europäischen Ländern – eine Vergleichsanalyse | 83 |
| 3.3.1 | Zielsetzung | 83 |
| 3.3.2 | Wesentliche Ergebnisse | 83 |
| 3.3.3 | Zwischenfazit | 88 |

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

| | | |
|-----------|---|------------|
| 3.4 | Experten-Workshop | 89 |
| 3.4.1 | Zielsetzung | 89 |
| 3.4.2 | Wesentliche Ergebnisse des Experten-Workshops | 89 |
| 3.4.3 | Zwischenfazit | 90 |
| 3.5 | Zusammenfassung zu den identifizierten Hemmnissen | 92 |
| 4. | Ergebnisse der Experteninterviews und Bewertung potenzieller Hemmnisse für die Verbreitung der BAV | 97 |
| 4.1 | Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse für die Einführung einer BAV | 98 |
| 4.2 | Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse für die Inanspruchnahme einer BAV | 101 |
| 4.3 | Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse auf Seiten der BAV-Anbieter | 106 |
| 4.4 | Zwischenfazit zur Relevanz der Hemmnisse | 107 |
| 5. | Implikationen der bisherigen Untersuchungsschritte für ein mögliches Forschungsdesign | 109 |
| 6. | Analyse der Möglichkeiten und Machbarkeit eines empirischen Forschungsvorhabens | 117 |
| 6.1 | Grundlagen der empirischen Sozialforschung | 118 |
| 6.1.1 | Inhaltsanalyse | 118 |
| 6.1.2 | Beobachtungen | 119 |
| 6.1.3 | Befragungen | 119 |
| 6.2 | Machbarkeitsprüfung potenzieller Untersuchungsansätze und Vorschlag eines Forschungsdesigns | 126 |
| 6.2.1 | Identifizierung möglichst aller relevanten Hemmnisse auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie auf Seiten der BAV-Anbieter unter besonderer Berücksichtigung der KMU | 126 |
| 6.2.2 | Relevanz der identifizierten Hemmnisse auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie auf Seiten der BAV-Anbieter | 132 |
| 6.2.3 | Spezifizierung der Hemmnisse/konkrete Handlungsempfehlungen | 137 |
| 6.3 | Fazit | 138 |
| 7. | Quellen | 141 |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Anhang I – Steckbriefe der tarifvertraglichen und branchenspezifischen BAV-

| | |
|-------------------------|------------|
| Lösungen | 147 |
| „BauRente“ | 147 |
| „Chemie-Altersvorsorge“ | 151 |
| „hogarente“ | 155 |
| „MetallRente“ | 158 |
| „SHK-Rente Bayern“ | 161 |

Anhang II – Ländersteckbriefe – Internationale Vergleichsanalyse

| | |
|----------------|-----|
| Belgien | 164 |
| Großbritannien | 168 |
| Irland | 172 |

Anhang III – Liste der Experten**Anhang IV – Interviewleitfaden****Anhang V – Liste möglicher Hemmnisse**

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

» Abbildungen

| | | |
|---------------|---|----|
| Abbildung 1: | Übersicht Mittelstandsdefinitionen _____ | 19 |
| Abbildung 2: | Geschäftsleitung nach Größenklasse _____ | 22 |
| Abbildung 3: | Tätigkeitsstruktur der angestellten Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.06.2010) _____ | 29 |
| Abbildung 4: | Bruttolohn in Euro je Vollzeitäquivalent nach Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.06.2010) _____ | 30 |
| Abbildung 5: | Prozess der Einführung einer BAV im Unternehmen aus Arbeitgebersicht _____ | 36 |
| Abbildung 6: | Prozess des Abschlusses einer BAV aus Sicht eines Arbeitnehmers _____ | 39 |
| Abbildung 7: | Prozess des Abschlusses einer BAV aus Sicht eines BAV-Anbieters _____ | 42 |
| Abbildung 8: | Finanzierungsformen der BAV in der Privatwirtschaft im Dezember 2011 nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen, in %) _____ | 58 |
| Abbildung 9: | Gründe für die Nichteinführung einer BAV in der Privatwirtschaft im Dezember 2011 differenziert nach Betriebsgrößenklassen (in % aller Betriebsstätten ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich) _____ | 64 |
| Abbildung 10: | Gründe für die Nichteinführung einer BAV in der Privatwirtschaft im Dezember 2011 differenziert nach Hauptbranchen (in % aller Betriebsstätten ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich) _____ | 65 |
| Abbildung 11: | Gründe der Unternehmen für die Nichteinführung einer BAV 2009 bis 2011 (in % aller Befragten ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich) _____ | 67 |
| Abbildung 12: | Aus welchen Gründen bietet Ihr Unternehmen den Mitarbeitern keine betriebliche Altersversorgung an? (in % aller befragten Unternehmen ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich) _____ | 68 |
| Abbildung 13: | Warum bieten Sie die BAV nicht an? (in % Unternehmen ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich) _____ | 69 |
| Abbildung 14: | Gründe für das Fehlen einer BAV aus Sicht der Arbeitnehmer (in %, Mehrfachnennungen möglich) _____ | 71 |
| Abbildung 15: | Gründe für das Fehlen einer BAV aus Sicht der Arbeitnehmer differenziert nach Beschäftigtengrößenklassen (in %, Mehrfachnennungen möglich) _____ | 72 |

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

| | | |
|---------------|--|-----|
| Abbildung 16: | Warum haben Sie bisher noch keine BAV? (in %, Mehrfachnennungen möglich) _____ | 74 |
| Abbildung 17: | Warum haben Sie sich gegen eine BAV entschieden? (in %, Mehrfachnennungen möglich) _____ | 75 |
| Abbildung 18: | Barrieren bei der Vermittlung von BAV-Produkten _____ | 76 |
| Abbildung 19: | Hemmnisse für die Einführung einer BAV auf Seiten der Arbeitgeber _____ | 93 |
| Abbildung 20: | Hemmnisse für die Inanspruchnahme einer BAV aus Sicht der Arbeitnehmer _____ | 94 |
| Abbildung 21: | Hemmnisse auf Seiten der BAV-Anbieter _____ | 96 |
| Abbildung 22: | Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse für die Einführung einer BAV _____ | 99 |
| Abbildung 23: | Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse für die Inanspruchnahme einer BAV _____ | 102 |
| Abbildung 24: | Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse auf Seiten der BAV-Anbieter _____ | 106 |
| Abbildung 25: | Hemmnisse in den einzelnen Prozessschritten der Einführung einer BAV ____ | 111 |
| Abbildung 26: | Hemmnisse in den einzelnen Prozessschritten der Inanspruchnahme einer BAV _____ | 112 |
| Abbildung 27: | Hemmnisse in den einzelnen Prozessschritten auf Seiten der BAV-Anbieter _____ | 113 |
| Abbildung 28: | Befragungsformen _____ | 123 |

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

» Tabellen

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabelle 1: | KMU-Definition der EU-Kommission _____ | 20 |
| Tabelle 2: | Unternehmen in Deutschland 2011 nach Beschäftigtengrößenklassen und Branchen _____ | 25 |
| Tabelle 3: | Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Unternehmen 2004 bis 2011 in Deutschland nach der EU-KMU-Definition _____ | 27 |
| Tabelle 4: | Zielgruppe der analysierten Studien _____ | 44 |
| Tabelle 5: | Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit BAV im Dezember 2001 und von Dezember 2009 bis Dezember 2011 nach Betriebsgröße (in %) _____ | 51 |
| Tabelle 6: | Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft mit BAV im Dezember 2001 und von Dezember 2009 bis Dezember 2011 nach Betriebsgröße (in %) _____ | 55 |
| Tabelle 7: | Gründe für die Nichteinführung einer BAV in der Privatwirtschaft von Januar 2002 bis März 2003 bzw. von Januar 2009 bis Dezember 2011 (in % aller Betriebsstätten ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich) _____ | 63 |
| Tabelle 8: | Top-Ten-Hemmnisse _____ | 108 |
| Tabelle 9: | Vor- und Nachteile quantitativer und qualitativer Methoden _____ | 121 |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

» Abkürzungen

| | |
|------------------|--|
| AVWL | altersvorsorgewirksame Leistungen |
| BAV | Betriebliche Altersvorsorge |
| BAVC | Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| BMGS | Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung |
| CATI | Computer Assisted Telephone Interviewing |
| CAWI | Computer Assisted Web Interviewing |
| CGM | Christliche Gewerkschaft Metall |
| DEHOGA | Deutscher Hotel- und Gaststättenverband |
| EU | Europäische Union |
| hogarente | Hotel-und-Gaststätten-Rente |
| HWK | Handwerkskammer |
| IG BAU | Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt |
| IG BCE | Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie |
| IHK | Industrie- und Handelskammer |
| KfW | Kreditanstalt für Wiederaufbau |
| KMU | Kleine(s) und mittlere(s) Unternehmen |
| NEST | National Employment Savings Trust |
| NGG | Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten |
| OECD | Organisation for Economic Cooperation and Development |
| ONS | Office for National Statistics |
| PRSA | Personal Retirement Savings Accounts |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

| | |
|-------------------|--|
| RAC | Retirement Annuity Contracts |
| SHK-Rente | Sanitär-Heizung-Klima-Rente |
| SOKA-BAU | Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK) |
| TEA | Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge |
| VL | vermögenswirksame Leistungen |
| ZEW | Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH |
| ZVK Bau AG | Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG |

1. Einleitung

1.1 Problemstellung

Durch das sog. Drei-Säulen-Modell der Alterssicherung, das aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der betrieblichen Altersversorgung (BAV) und der privaten Vorsorge besteht, soll die Beibehaltung des erreichten Lebensstandards im Ruhestand zukünftig ermöglicht werden.¹ Der Anteil der gesetzlichen Rentenversicherung am Leistungsvolumen der Alterssicherungssysteme betrug 2012 rd. 75 %.² Die steigende Lebenserwartung, der demographische Wandel und Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung führen tendenziell zu höheren Beitragssätzen und niedrigeren Rentenniveaus. Die gesetzliche Rente soll daher durch die betriebliche und/oder private Vorsorge ergänzt werden.

Die zweite Säule der Alterssicherung – die betriebliche Altersversorgung (BAV) – ist traditionell eine an den Arbeitsvertrag gebundene freiwillige Sozialleistung von Unternehmen. In dieser Form ist die BAV eine arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung. Daneben besteht die sogenannte Entgeltumwandlung. Hierbei haben Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, seit dem 1. Januar 2002 einen Rechtsanspruch auf Umwandlung von Gehaltsteilen in eine BAV. Der Staat fördert die Entgeltumwandlung durch eine nachgelagerte Besteuerung. Die für die Altersvorsorge umgewandelten Teile des Arbeitsentgeltes sind bis zu maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung plus weiterer 1.800 Euro steuerfrei, im Rahmen der 4 % unterliegen sie auch nicht der Sozialabgabenpflicht.

Jeder Arbeitgeber ist seit diesem Zeitpunkt prinzipiell verpflichtet, seinen Beschäftigten auf deren Nachfrage mindestens ein Vorsorgeprodukt aus den drei Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds anzubieten und die Durchführung zu organisieren. Für die Beträge, die von den Beschäftigten umgewandelt werden, zahlen auch die Unternehmen keine Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen. Nicht wenige Arbeitgeber nutzen diesen finanziellen Spielraum, indem sie die Beiträge der Mitarbeiter zur BAV aufstocken. Hierdurch entsteht eine Mischform aus arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierter betrieblicher Altersvorsorge. Grundsätzlich können alle drei Finanzierungsarten in einem Unternehmen angeboten werden, dies kommt insbesondere bei größeren Unternehmen vor.³

Um die Auswirkungen, die sich aus den im Rahmen der Rentenreform getroffenen Maßnahmen ergeben, genauer zu beobachten, haben das seinerzeitige Bundesministerium für Gesundheit und

¹ Die heutige Altersvorsorge in Deutschland basiert auf dem sogenannten Drei-Säulen-Modell: 1. Säule: die gesetzlichen Sicherungssysteme; 2. Säule: die Betriebliche Altersvorsorge (einschl. Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes); 3. Säule: die private Vorsorge.

² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012e), S. 80.

³ Der Begriff BAV umfasst somit alle drei Finanzierungsarten.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Soziale Sicherung (BMGS) bzw. das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in den Jahren 2003 bis 2011 die TNS Infratest Sozialforschung GmbH, München, mit fünf breit angelegten, mehrgliedrigen Untersuchungen zur Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung beauftragt.⁴ Ergebnisse dieser Studien waren u.a.:

„Zwischen Dezember 2001 und Dezember 2011 ist in Deutschland der Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit einer betrieblichen Altersversorgung von 31 % auf 50 % gestiegen.“⁵

„In der Gesamtschau der zehnjährigen Untersuchungsperiode ist die Entwicklung auf der Ebene der Arbeitnehmer weniger dynamisch verlaufen als auf der von Betriebsstätten. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Privatwirtschaft mit einer betrieblichen Altersvorsorge ist in Deutschland zwischen Dezember 2001 und Dezember 2011 von 38 % auf 50 %, d. h. um 12 Prozentpunkte, gestiegen. Von diesem Anstieg entfallen ein Prozentpunkt auf den Zeitraum seit Dezember 2009 und 11 Prozentpunkte auf den Zeitraum von Dezember 2001 bis Dezember 2009. Ferner ist festzustellen, dass die Dynamik seit 2009 stark nachgelassen hat und weitere Impulse für einen höheren Verbreitungsgrad unter den gegebenen Rahmenbedingungen in naher Zukunft nicht zu erwarten sind.“⁶

Ein weiteres wichtiges Ergebnis dieser Studie⁷ war, dass der Verbreitungsgrad der BAV bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) deutlich niedriger ist als bei größeren Unternehmen. Zudem ist der Grad der Beteiligung der Mitarbeiter an einer BAV-Lösung in KMU deutlich niedriger als in größeren Unternehmen.⁸

⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a) mit den dortigen Verweisen auf die Vorgängerstudien.

⁵ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 9.

⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 9.

⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 28.

⁸ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 33.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

1.2 Zielsetzung der Studie

Infolge der Rentenreformmaßnahmen in der Vergangenheit kann der Lebensstandard im Alter nicht mehr allein mit den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung aufrechterhalten werden. Noch mehr als in der Vergangenheit sollte die Altersvorsorge im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung durch zusätzliche Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung und/oder der privaten Altersvorsorge ergänzt werden. Vor diesem Hintergrund besteht ein großes Interesse, mehr über die Ursachen der geringeren Verbreitung von BAV-Lösungen in kleinen und mittleren Unternehmen, insbesondere in Kleinstunternehmen, zu erfahren und möglichst konkrete Ansatzpunkte zur Steigerung des Verbreitungsgrades der BAV bei den Unternehmen und deren Arbeitnehmern zu finden.

Aus diesem Grund hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Fachhochschule der Wirtschaft Paderborn/Bielefeld und die Kienbaum Management Consultants GmbH mit der Durchführung einer Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen beauftragt.

Ziel dieser Machbarkeitsstudie ist es zu untersuchen, ob und wie empirische Informationen zu konkreten Hemmnissen, die einer stärkeren Verbreitung der BAV in KMU entgegenstehen, gewonnen und wie diese analysiert werden können.

1.3 Vorgehensweise/Methodik

Die vorliegende Machbarkeitsstudie gliedert sich in folgende Arbeitsschritte.

Zur Abgrenzung des Forschungsbereichs und zum besseren Verständnis der Ausgangslage hinsichtlich der Verbreitung der BAV in KMU werden in Kapitel 2 zunächst Grundlagen und Hintergrundinformationen gegeben. Zunächst werden in Kapitel 2.1 KMU definiert und ihre wirtschaftliche Bedeutung dargestellt. Ferner wird auf Besonderheiten in KMU wie Qualifikationsstruktur und Tarifbindung in diesem Abschnitt eingegangen. Das Kapitel 2.1 schließt mit Betrachtungen zum Thema Unternehmensfluktuation und Arbeitnehmerwechsel.

In Kapitel 2.2 wird dann ein idealtypischer Prozess der BAV-Einführung und -Verbreitung erarbeitet. Hierzu wurde im Rahmen eines internen Workshops der Prozess der Einführung und Verbreitung einer BAV aus Sicht der drei relevanten Akteure Arbeitgeber, Arbeitnehmer und BAV-Anbieter aufgenommen. Die Prozessschritte wurden in einem Workshop mit externen Teilnehmern am 1.10.2013 validiert. An diesem nahmen insgesamt sieben Vertreter von Seiten der Arbeitgeber, Ar-

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

beitnehmer und BAV-Anbieter teil, welche alle über Erfahrung mit der BAV-Einführung in KMU verfügten.⁹

In Kapitel 2.3 erfolgt die Auswertung bestehender Studien zur Verbreitung der BAV in KMU und unter den Arbeitnehmern. Hierzu wurden im Rahmen der Literaturrecherche 28 relevante Studien identifiziert, die in einer tabellarischen Übersicht kurz skizziert werden.

Kapitel 3 setzt sich detailliert mit der Analyse potenzieller Hemmnisse bei Arbeitgebern, Arbeitnehmern und BAV-Anbietern auseinander. Hierzu werden zunächst in Kapitel 3.1 die oben zitierten Studien danach analysiert, ob sie sich mit den Hemmnissen der Verbreitung auseinandergesetzt haben. Im zweiten Schritt erfolgt dann die Auswertung dieser Studien nach der Fragestellung, ob es KMU-spezifische Gründe gibt oder ob manche Gründe in KMU häufiger auftreten/verstärkt wirken.

Um zu überprüfen, ob tarifvertragliche bzw. branchenspezifische BAV-Lösungen¹⁰ zu einer höheren Verbreitung der BAV bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen und wenn ja, wie diese höhere Verbreitung erreicht wird, wurden – in Abstimmung mit dem Auftraggeber – fünf tarifvertragliche bzw. branchenspezifische BAV-Lösungen ausgewählt.¹¹ Die Auswahl der zu untersuchenden Branchenlösungen wurde auf Basis folgender Kriterien getroffen:

- » Es wurden sowohl Branchenlösungen in die Auswahl mit aufgenommen, welche alle fünf Durchführungswege anbieten, als auch solche, welche eine geringere Anzahl anbieten.
- » Es wurden Branchen mit aufgenommen, welche einen besonders hohen KMU-Anteil haben.
- » Es wurden Branchen aufgenommen, welche ein vergleichsweise geringes Lohnniveau aufweisen.
- » Es wurden bundesweite Branchenlösungen sowie landesweite Branchenlösungen in die Auswahl aufgenommen.

⁹ Bei den Teilnehmern handelte es sich sowohl um Multiplikatoren der Akteursgruppen, wie eine Verbraucherzentrale, als auch um Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber von KMU. Ergänzend zu der Erarbeitung eines idealtypischen Prozesses zur Implementierung einer BAV wurden im Rahmen des Workshops auch potenzielle Hemmnisse mit den Experten erarbeitet und diskutiert. Diese Ergebnisse finden sich in Kapitel 3.4.

¹⁰ Diese umfassen BAV-Angebote, welche im Rahmen von Tarifverträgen geregelt sind, sowie BAV-Angebote für bestimmte Branchen. Zumeist ist es nur Arbeitgebern und Arbeitnehmern, für die die jeweiligen Tarifverträge Geltung haben bzw. die einer bestimmten Branche angehören, möglich, die entsprechende tarifvertragliche oder branchenspezifische BAV-Lösung in Anspruch zu nehmen.

¹¹ Dabei handelt es sich um die BauRente, die Chemie-Altersvorsorge, die hogarente, die MetallRente und die SHK-Rente Bayern.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Für jede der fünf tarifvertraglichen bzw. branchenspezifischen BAV-Lösungen erfolgte zunächst eine Auswertung der verfügbaren Informationen sowie, wenn verfügbar, empirischer Studien zur Verbreitung und den Hemmnissen. Hierauf aufbauend wurde im Anschluss mindestens ein leitfadengestütztes Experteninterview mit Vertretern jeder Branchenlösung geführt, insbesondere um Hemmnisse beim Verbreitungsgrad zu identifizieren. Die Ergebnisse werden in Kapitel 3.2 analysiert.

Um Erfahrungen hinsichtlich der Verbreitung der BAV in KMU in anderen Ländern zu berücksichtigen, wurde eine Vergleichsanalyse mit drei anderen europäischen Ländern durchgeführt. Zunächst wurden in Abstimmung mit dem Auftraggeber vergleichbare Länder identifiziert. Hierfür wurden folgende Kriterien zugrunde gelegt:

- » In dem jeweiligen Land sollte keine Pflicht zur Einführung einer BAV bestehen.
- » Der Verbreitungsgrad der BAV sollte im internationalen Vergleich relativ hoch sein.

Auf Basis dieser Kriterien wurden Großbritannien, Belgien und Irland als zu untersuchende Länder ausgewählt. Nach Schätzungen der OECD lag der Verbreitungsgrad der BAV unter der berufstätigen Bevölkerung in Belgien bei 51 % (2006).¹² In Großbritannien waren zu dem Zeitpunkt schätzungsweise 47,1 % der arbeitenden Bevölkerung betrieblich altersversichert.¹³ In Irland waren in der Altersgruppe von 20 bis 69 Jahren 51 % der arbeitenden Bevölkerung (im Privat- und öffentlichen Sektor) über eine betriebliche oder private Altersvorsorge versichert.¹⁴ In einem ersten Schritt der Vergleichsanalyse erfolgte zunächst eine Auswertung verfügbarer Studien und Informationen zu den jeweiligen BAV-Systemen. Im Anschluss wurden leitfadengestützte Experteninterviews mit den zuständigen öffentlichen Institutionen in den Ländern geführt.¹⁵ Die Erkenntnisse hieraus sind in Kapitel 3.3 dargestellt.

Auf Basis der Studienauswertungen (vgl. Kapitel 3.1), der Analyse der Branchenlösungen (vgl. Kapitel 3.2), der Analyse des internationalen Vergleichs (vgl. Kapitel 3.3), der Ergebnisse des Experten-Workshops (vgl. Kapitel 3.4)¹⁶, ergänzt um die Ergebnisse aus einigen explorativen Expertenin-

¹² Vgl. OECD (2008a), S. 169.

¹³ Vgl. OECD (2008b), S. 293.

¹⁴ Vgl. OECD (2013), S. 48. Die genannten Zahlen basieren auf unterschiedlichen Schätzungen und Definitionen und sind daher nur bedingt für einen Vergleich geeignet. Allerdings existieren keine anderen belastbareren Zahlen.

¹⁵ Großbritannien (Department for Work & Pensions), Belgien (Ministry of Social Security), Irland, (The Pensions Regulator sowie mit Irish Association of Pension Funds). Es wurden zudem die National Association of Pension Funds in Großbritannien sowie die Belgian Institution of Pension kontaktiert und um ein Interview gebeten. Die Ansprechpartner für betriebliche Altersvorsorge standen in beiden Ländern nicht für ein Interview bereit.

¹⁶ Mit den Experten, die am Workshop zur Erarbeitung eines idealtypischen Prozesses zur Einführung und Verbreitung einer BAV teilnahmen, wurden auch potenzielle Hemmnisse erarbeitet und diskutiert.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Interviews¹⁷, werden alle in den vorangegangenen Projektphasen identifizierten Hemmnisse in Kapitel 3.5 zusammenfassend dargestellt.

Um die Ergebnisse aus den vorangegangenen Phasen und die Liste der potenziellen Hemmnissen von einer anderen Expertengruppe spiegeln und validieren zu lassen, wurden elf ausführliche Experteninterviews durchgeführt.¹⁸ Dabei wurde darauf geachtet, dass die Interviewpartner über eine mehrjährige Erfahrung im Bereich BAV verfügten, operativ tätig sind und die drei beteiligten Akteursgruppen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und BAV-Anbieter repräsentierten. Die Auswahl der Experten wurde mit dem Auftraggeber abgestimmt (vgl. Anhang III).¹⁹

Es wurden leitfadengestützte Interviews (vgl. Anhang IV) zum Teil vor Ort und zum Teil telefonisch durchgeführt, die zwischen einer und drei Stunden dauerten. Die Experten wurden zusätzlich gebeten, die in Kapitel 3.5 erstellte Liste der potenziellen Hemmnisse für die Verbreitung einer BAV-Lösung aus ihrer Sicht auf einer Skala von 1 bis 10 (1 = nicht relevant; 10 = sehr relevant) zu bewerten. Dabei musste jedes Hemmnis jeweils einmal für Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern und einmal für Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern bewertet werden (vgl. Anhang V). Ziel war es, nicht nur die absolute Bewertung eines Hemmnisses, sondern auch die relative Bewertung für KMU zu erfassen. Die Ergebnisse der Interviews werden in Kapitel 4 dargestellt und diskutiert.

Die Implikationen der bisherigen Untersuchungsergebnisse aus Kapitel 2 bis 4 für ein mögliches Forschungsdesign werden in Kapitel 5 diskutiert.

Aufbauend auf den bisherigen Untersuchungsergebnissen ergeben sich insbesondere folgende Fragestellungen:

- » Sind im Rahmen der vorliegenden Machbarkeitsstudie bereits alle relevanten Hemmnisse für die Verbreitung der BAV in KMU identifiziert worden?

¹⁷ In den ersten Projektphasen wurden bereits erste explorative Interviews mit BAV-Anbietern, Kleinstunternehmen und verschiedenen Arbeitnehmern geführt. Ziel der Interviews war es, zum einen Hemmnisse zu identifizieren. Zum anderen wurden die Interviews auch genutzt, um weitere Ansprechpartner für die folgenden Experteninterviews zu identifizieren. Die Interviews wurden überwiegend persönlich geführt und dauerten zwischen 30 und 60 Minuten.

¹⁸ Die Experten des Workshops sind nicht identisch mit den Experten, die interviewt wurden.

¹⁹ Anzumerken ist, dass die Identifizierung der Experten für den BAV-Workshop und die Experteninterviews sich schwieriger als zunächst angenommen darstellte. Viele der angesprochenen Arbeitnehmervertreter aus dem Gewerkschaftsbereich bzw. Verbraucherzentralen sowie viele Arbeitgebermultiplikatoren aus dem Bereich IHK, HWK und Verbände hatten keine BAV-Experten bzw. wenig Expertise zu diesem Thema. Teilweise beraten Kammern und Gewerkschaften ihre Mitglieder aufgrund der Beratungshaftung bewusst nicht zum Thema BAV. Auch für die BAV-Anbieter vor Ort ist die BAV ein Expertenthema, zu dem nicht viele auskunftsfähig sind. In den Zentralen der BAV-Anbieter sah es natürlich anders aus, da diese i.d.R. über spezielle BAV-Abteilungen verfügten. Insgesamt gelang es, elf weitere qualifizierte Experten zu gewinnen.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » Welche Relevanz weisen die einzelnen Hemmnisse im Implementierungsprozess in KMU bzw. bei der Inanspruchnahme der BAV durch deren Beschäftigte auf?
- » Wie können die ermittelten Hemmnisse (oder Best-Practice-Ansätze) so spezifiziert werden, dass sich konkrete sozialpolitische Handlungsoptionen ableiten lassen?

Ausgehend von einer Darstellung von grundsätzlich für das empirische Forschungsvorhaben infrage kommenden Methoden der empirischen Sozialforschung (vgl. Kapitel 6.1) werden anschließend in Kapitel 6.2 deren Anwendungsmöglichkeiten auf die drei oben skizzierten Fragestellungen diskutiert. Hierzu wurde mit TNS Emnid im November 2013 ein interner Workshop und mit dem Auftraggeber im Februar 2014 ein weiterer Workshop durchgeführt. Ein abschließendes Fazit wird in Kapitel 6.3 gezogen.

2. Hintergrund und Ausgangslage

Die herausragende Bedeutung der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) für die deutsche Volkswirtschaft wird immer wieder betont. Aber wie genau ist ein KMU definiert, wie ist die Abgrenzung zu den Begriffen Mittelstand und Familienunternehmen, welche volkswirtschaftliche Bedeutung und welche charakteristischen Eigenschaften/Entscheidungsstrukturen haben KMU? Diese grundlegenden Fragen sollen in Kapitel 2.1 erörtert werden, um zum einen die Zielgruppe für die Machbarkeitsstudie klar zu definieren und zum anderen Eigenschaften bzw. Besonderheiten von KMU zu identifizieren, die Einfluss auf die Verbreitung der BAV in KMU haben könnten.

Um den Prozess der Implementierung einer BAV-Lösung bei einem Unternehmen und die anschließende Verbreitung unter den Arbeitnehmern genauer zu verstehen und um später mögliche Hemmnisse in gewissen Prozessschritten besser identifizieren zu können, wird in Kapitel 2.2 ein idealtypischer Prozess der BAV-Einführung vorgestellt.

Die Ergebnisse der Literaturlauswertung verschiedener empirischer Studien zu der Fragestellung, wie hoch der derzeitige Verbreitungsgrad der BAV in den Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen und bei den entsprechenden Arbeitnehmern ist, werden in Kapitel 2.3 präsentiert.

Kapitel 2.4 fasst die wesentlichen Erkenntnisse dieses Kapitels zusammen.

2.1 Kleine und mittlere Unternehmen

2.1.1 KMU-Definition

Die Begriffe Mittelstand, KMU und Familienunternehmen werden häufig synonym verwendet. Eine allseits akzeptierte Definition des Mittelstands existiert nicht, weswegen i.d.R. auch zur Beschreibung des Mittelstands auf allgemein verfügbare quantitative Kriterien für KMU, wie Größe des Umsatzes und Anzahl der Beschäftigten, als Abgrenzungsmerkmal zurückgegriffen wird (linker Ast von Abbildung 1: KMU).

So legt beispielsweise § 267 HGB für Kapitalgesellschaften mittels Bilanzsumme, Umsatzerlösen und Arbeitnehmerzahl fest, was eine kleine, mittelgroße und große Gesellschaft ist²⁰, was dann wiederum u.a. Auswirkungen auf den Umfang der offenzulegenden Abschlussunterlagen hat.

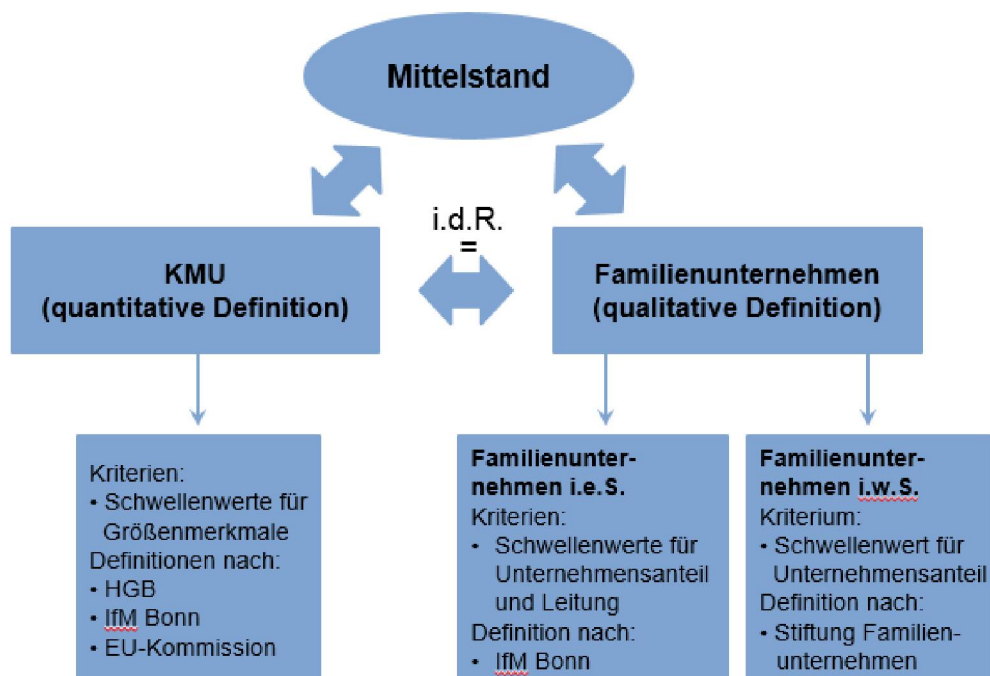
²⁰ Kleine Kapitalgesellschaften sind gemäß § 267 HGB solche, die mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale nicht überschreiten: 1. 4.840.000 Euro Bilanzsumme nach Abzug eines auf der Aktivseite ausgewiesenen Fehlbetrags (§ 268 Abs. 3 HGB). 2. 9.680.000 Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag. 3. Im Jahresdurchschnitt 50 Arbeitnehmer. Mittelgroße Kapitalgesellschaften sind solche, die mindestens zwei der drei oben bezeichneten Merkmale überschreiten und jeweils mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale nicht überschreiten: 1. 19.250.000 Euro Bilanzsumme nach Abzug eines auf der Aktivseite ausgewiesenen Fehlbetrags (§ 268 Abs. 3). 2. 38.500.000 Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn) definiert seit 1. Januar 2002 Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten respektive weniger als 1 Mio. Euro Jahresumsatz als kleines Unternehmen. Unternehmen mit bis 499 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von bis unter 50 Mio. Euro werden als mittleres Unternehmen bezeichnet, sofern sie kein kleines Unternehmen sind. Die Gesamtheit der KMU setzt sich nach dieser Definition somit aus allen Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten und weniger als 50 Mio. Euro Jahresumsatz zusammen.²¹ Eine (Konzern-)Unabhängigkeit des KMU wird zwar gefordert, aber nicht anhand eines Kriteriums überprüft.

Abbildung 1: Übersicht Mittelstandsdefinitionen



Quelle: Eigene Darstellung.

dem Abschlussstichtag. 3. Im Jahresdurchschnitt 250 Arbeitnehmer. Große Kapitalgesellschaften sind solche, die mindestens zwei der drei Merkmale für mittelgroße Kapitalgesellschaften überschreiten.

²¹ Vgl. IfM Bonn (2014a), S. 1.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Gemäß einer Kommissions-Empfehlung wird seit dem 1. Januar 2005 ein Unternehmen in der Europäischen Union (EU) als KMU betrachtet, wenn es

- a) nicht mehr als 250 Beschäftigte hat,
- b) entweder nicht mehr als 50 Mio. Euro Jahresumsatz oder eine Bilanzsumme von weniger als 43 Mio. Euro hat und
- c) (weitgehend) unabhängig ist.

Zudem differenziert die Europäische Kommission ihre Definition nach Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen. Hiernach werden Kleinstunternehmen als Unternehmen mit bis zu neun Mitarbeitern und einem Umsatz bzw. Bilanzsumme bis 2 Mio. Euro definiert.²² Als kleine Unternehmen werden Unternehmen bezeichnet, die bis zu 49 Beschäftigte und einen Umsatz/Bilanzsumme von bis zu 10 Mio. Euro aufweisen. Grundsätzlich muss es sich um ein eigenständiges Unternehmen handeln, d.h., nach der EU-KMU-Definition dürfen 25 % oder mehr seines Kapitals oder seiner Stimmrechte nicht direkt oder indirekt von einem anderen Unternehmen kontrolliert werden. Unternehmen, die zu mehr als 25 % im Eigentum einer Unternehmensgruppierung, z. B. einem Konzern, stehen, werden somit nicht als KMU eingeordnet.²³ Die folgende Tabelle 1 illustriert die KMU-Definition der EU und zeigt die unterschiedlichen Abgrenzungskriterien für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen.

Tabelle 1: KMU-Definition der EU-Kommission

| Unternehmenskategorie | Mitarbeiter | und Umsatz | oder | Bilanzsumme |
|-----------------------|-------------|----------------|------|----------------|
| Kleinstunternehmen | < 10 | ≤ 2 Mio. Euro | | ≤ 2 Mio. Euro |
| Kleinunternehmen | < 50 | ≤ 10 Mio. Euro | | ≤ 10 Mio. Euro |
| Mittleres Unternehmen | < 250 | ≤ 50 Mio. Euro | | ≤ 43 Mio. Euro |
| KMU zusammen | < 250 | ≤ 50 Mio. Euro | | ≤ 43 Mio. Euro |

Und das Unternehmen darf nicht zu 25 % oder mehr im Besitz (Stimmrechte) eines oder mehrerer Unternehmen stehen, das nicht die KMU-Definition der EU erfüllt.

Quelle: Europäische Kommission (2006), S. 14, eigene Darstellung.

²² Dem Merkmal der Beschäftigtengrößenklasse wird hierbei Vorrang eingeräumt. Nachrangig werden in der EU-KMU-Definition Grenzen für die Umsatz- und Bilanzsumme genannt, wobei die Überschreitung eines dieser beiden Kriterien der Zuordnung zur entsprechenden Unternehmenskategorie nicht entgegensteht.

²³ Vgl. Commission of the European Communities (2003), L 124/36 ff.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Die KMU-Definition der EU, die heutzutage insbesondere bei der einzelbetrieblichen Förderung maßgeblich ist, basiert somit auf drei quantitativen und einem qualitativen Merkmal. Damit wird in dieser Definition berücksichtigt, dass sich das Besondere mittelständischer Unternehmen nicht allein über quantitative Abgrenzungsmerkmale identifizieren lässt. Denn unter gesellschaftlichen Gesichtspunkten ist das mittelständische Unternehmen ein eigentümergeführtes Unternehmen oder eng mit einer Eigentümerfamilie verbunden. Die Verflechtung zwischen Unternehmen und Unternehmer/-in dokumentiert sich idealtypisch in der Einheit von Eigentum, Leitung, Haftung und Risiko, d.h. der Einheit von wirtschaftlicher Existenz des Unternehmens und seiner Leitung und in der verantwortlichen Mitwirkung der Leitung an allen unternehmenspolitisch relevanten Entscheidungen.

Aus diesem Grund unterliegen die qualitativen Definitionen (vgl. rechter Ast in Abbildung 1: Familienunternehmen) im Gegensatz zu den (überwiegend) quantitativen KMU-Definitionen keinen Größengrenzen. Gemäß der qualitativen Mittelstandsdefinition des IfM Bonn handelt es sich somit um eigentümergeführte Familienunternehmen bzw. Familienunternehmen im engeren Sinne, wenn folgende Annahmen erfüllt sind: Bis zu zwei natürliche Personen oder ihre Familienmitglieder halten mindestens 50 % der Anteile eines Unternehmens und diese natürlichen Personen gehören der Geschäftsführung an.²⁴ Neben der „engen“ Definition des IfM Bonn gibt es weitere Definitionen mit weniger strengen Kriterien. Beispielsweise werden nach der Definition der Stiftung Familienunternehmen auch bestimmte Unternehmen eingeschlossen, bei denen zwar eine Trennung zwischen Eigentum und Leitung besteht, das Unternehmen aber von einer überschaubaren Anzahl natürlicher Einzelpersonen oder Familien kontrolliert wird. Unternehmen gemäß der Definition der Stiftung Familienunternehmen sind Familienunternehmen, wenn maximal drei natürliche Personen mindestens 50 % am stimmberechtigten Kapital eines Unternehmens halten.²⁵

Seit 2007 wird EU-weit eine Definition für Familienunternehmen verwendet, an deren Erarbeitung die Stiftung Familienunternehmen beteiligt war. Nach der Empfehlung der EU-Kommission ist ein Unternehmen beliebiger Größe ein Familienunternehmen, wenn:

(1) sich die Mehrheit der Entscheidungsrechte im Besitz der natürlichen Person(en), die das Unternehmen gegründet hat/haben, der natürlichen Person(en), die das Gesellschaftskapital des Unternehmens erworben hat/haben oder im Besitz ihrer Ehepartner, Eltern, ihres Kindes oder der direkten Erben ihres Kindes befindet, und

(2) die Mehrheit der Entscheidungsrechte direkt oder indirekt besteht, und/oder

²⁴ Vgl. IfM Bonn (2014b), S. 1.

²⁵ Vgl. Wallau et al. (2007), S. 8.

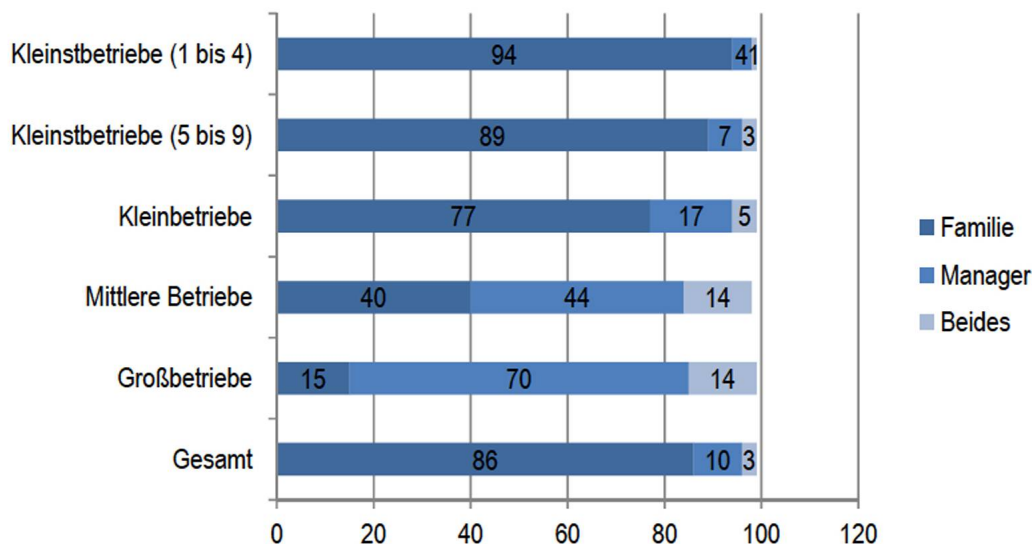
Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

(3) mindestens ein Vertreter der Familie oder der Angehörigen offiziell an der Leitung bzw. Kontrolle des Unternehmens beteiligt ist.²⁶

Die Größe des Unternehmens und die Rechtsform sind somit für die Charakterisierung als Familienunternehmen ohne Belang, wenngleich die Schnittmenge von Familienunternehmen und KMU naturgemäß sehr groß ist: Insbesondere bei den Kleinst- und Kleinunternehmen im Sinne der EU-KMU-Definition ist festzustellen, dass diese Unternehmen eigentümergeführte Familienunternehmen sind.²⁷ Nach der Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird mit einem Anteil von 86 % die Mehrheit der Betriebe ausschließlich vom Eigentümer selbst oder von Mitgliedern der Eigentümerfamilie gelenkt.²⁸ Eigentümergeführte Betriebe sind dabei besonders häufig in der Gruppe der Kleinstbetriebe zu finden (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Geschäftsleitung nach Größenklasse



Quelle: Bechmann et. al. (2011), S. 12.

²⁶ Vgl. Stiftung Familienunternehmen (2014), S. 1.
<http://www.familienunternehmen.de/likecms.php?site=tpl%2Fsite.html&nav=-1&siteid=125&entryid=0&sp=0> Börsennotierte Unternehmen entsprechen der Definition eines Familienunternehmens, wenn die Person, die das Unternehmen gegründet oder das Gesellschaftskapital erworben hat oder deren Familien oder Nachfahren aufgrund ihres Anteils am Gesellschaftskapital 25 % der Entscheidungsrechte halten.

²⁷ Da die Eigentümer- und Geschäftsführerstruktur der Unternehmen in der amtlichen Statistik nicht ausgewiesen werden kann, muss auf empirische Untersuchungen zurückgegriffen werden.

²⁸ Vgl. Bechmann et. al. (2011), S. 12.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Die qualitativen, also sozioökonomischen Aspekte, wie die Eigentums- und Leitungsstruktur, spielen somit eine große Rolle. Für die Mehrzahl der KMU im Sinne der EU-KMU-Definition gilt, dass ihnen nur eine Person als Eigentümer leitend, planend und kontrollierend vorsteht. Aus der Einheit von Unternehmen und Unternehmer resultiert die unmittelbare Einwirkung der Leitung auf alle strategisch bedeutsamen Vorgänge und Entscheidungen im Unternehmen. Aus dieser Struktur heraus entwickeln sich in mittelständischen Unternehmen – im Gegensatz zu Großunternehmen – persönlichere Beziehungen zwischen Mitarbeitern und Führung, die sich nicht nur auf die Art der Organisation und die Kompetenzaufteilung auswirken, sondern auch auf Entgeltstrukturen und Marktstrategien. All diese Wesensmerkmale können auch Auswirkungen auf die Implementierung einer BAV-Lösung sowie den Verbreitungsgrad unter den Arbeitnehmern in KMU haben.²⁹

Festzuhalten ist: KMU sind durch bestimmte Größengrenzen festgelegt (quantitative Mittelstandsdefinition); Familienunternehmen sind dagegen durch die Eigentümer- und Leitungsstruktur charakterisiert (qualitative Mittelstandsdefinition). Der überwiegende Teil der Familienunternehmen sind KMU und umgekehrt.³⁰

Bei den nachfolgenden Ausführungen kommt die KMU-Definition der EU-Kommission zur Anwendung, KMU im Sinne dieser Studie sind somit Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und bis 50 Mio. Euro Jahresumsatz oder bis 43 Mio. Euro Bilanzsumme. Durch das qualitative Kriterium (< 25 % Fremdbeteiligung) in dieser Definition ist zumindest die weitgehende Konzernunabhängigkeit der KMU sichergestellt.

²⁹ YouGov/Psychonomics (2011), Unternehmerbefragung, S. 8, kommt auf Basis von 500 Interviews (je 100 pro Beschäftigtenklasse) zu folgender Schlussfolgerung: „Während in kleineren Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern noch häufig der Inhaber oder Geschäftsführer für die betriebliche Altersversorgung verantwortlich ist, liegt in größeren Unternehmen die BAV-Zuständigkeit in der Regel in den Händen von Angestellten.“

³⁰ In Deutschland existierten Ende 2013 rund 4.500 Familienunternehmen, die einen Jahresumsatz von über 50 Mio. Euro erzielten und somit keine KMU im Sinne der EU-KMU-Definition waren, vgl. Lamsfuß/Wallau (2013), S. 1 ff.

2.1.2 Wirtschaftliche Bedeutung der KMU

Die umfangreichste Datenbasis zur Ermittlung der wirtschaftlichen Bedeutung der KMU innerhalb der deutschen Volkswirtschaft bildet das vom Statistischen Bundesamt geführte Unternehmensregister³¹, welches nach Unternehmensgrößenklassen differenziert Auskunft über die Anzahl der Unternehmen, deren Beschäftigte und deren Umsatz gibt.

» Anzahl der Unternehmen

Die aktuell verfügbare Auswertung des Unternehmensregisters weist für das Jahr 2011 einen Unternehmensbestand von rund 3,65 Mio. Unternehmen in Deutschland aus. Unter Zugrundelegung der KMU-Definition der EU-Kommission zeigt sich, dass über 3,3 Mio. Unternehmen weniger als zehn Beschäftigte im Jahr 2011 hatten und somit Kleinstunternehmen im Sinne der KMU-Definition der EU-Kommission sind.³² Rund 258.900 Unternehmen sind kleine und rund 56.000 Unternehmen sind mittlere Unternehmen. Nur rund 12.500 aller Unternehmen gehören nach dieser statistisch determinierten Betrachtung zum Kreis der Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Jahre 2011 gemäß der KMU-Definition der EU-Kommission 99,5 % der Unternehmen in Deutschland zu den KMU zählen. Zudem ist aus der Tabelle 2 zu erkennen, dass in allen Wirtschaftsabschnitten/Branchen der Anteil der Kleinstunternehmen i.d.R. bei rund 80 bis 90 % liegt und der Anteil der KMU insgesamt bei mindestens 95 % liegt.

³¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2014a), S. 1. Beim Unternehmensregister handelt es sich um eine von den Statistischen Ämtern geführte, regelmäßig aktualisierte Datenbank, die Auskunft über Unternehmen und Betriebe aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen mit steuerbarem Umsatz und/oder sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gibt. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht (Abschnitt A der WZ 2008) sowie die öffentlichen Verwaltungen (Abschnitt O der WZ 2008) sind derzeit ausgenommen. Weitgehend unberücksichtigt bleiben auch Unternehmen ohne Umsatzsteuerpflicht und ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Informationen zu den Unternehmen und Betrieben erhalten die Landesämter aus Dateien der Verwaltungsbereiche (wie der Bundesagentur für Arbeit oder den Finanzbehörden) sowie aus Angaben verschiedener Bereichsstatistiken (wie den Erhebungen des Produzierenden Gewerbes, des Handels oder des Dienstleistungsbereichs). Aus dem Unternehmensregister werden Unternehmens- und Betriebstabellen erstellt. Dabei werden Ergebnisse nahezu über alle Wirtschaftszweige hinweg ausgewiesen.

³² Im Rahmen dieser Analyse kann nur das Beschäftigungskriterium der EU-KMU-Definition zu Grunde gelegt werden. Informationen über Bilanzsumme und/oder Eigentümergehörigkeiten liegen in der amtlichen Statistik nicht vor.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Tabelle 2: Unternehmen in Deutschland 2011 nach Beschäftigtengrößenklassen und Branchen

| Wirtschaftsabschnitt | | Unternehmen mit steuerbarem Umsatz aus Lieferungen und Leistungen und/oder mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berichtsjahr 2011 | | | | |
|----------------------|--|--|---|----------------|---------------|---------------|
| | | Insgesamt | Davon mit ... bis ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2011 | | | |
| | | | 0 – 9 | 10 – 49 | 50 – 249 | 250 und mehr |
| B | Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden | 2.379 | 1.771 | 476 | 108 | 24 |
| C | Verarbeitendes Gewerbe | 256.019 | 192.177 | 44.623 | 15.268 | 3.951 |
| D | Energieversorgung | 48.292 | 46.967 | 671 | 472 | 182 |
| E | Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung | 12.584 | 9.274 | 2.431 | 753 | 126 |
| F | Baugewerbe | 391.273 | 355.379 | 32.792 | 2.880 | 222 |
| G | Handel: Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen | 682.508 | 621.808 | 50.870 | 8.304 | 1.526 |
| H | Verkehr und Lagerei | 123.531 | 104.743 | 15.230 | 3.051 | 507 |
| I | Gastgewerbe | 252.283 | 237.379 | 13.083 | 1.639 | 182 |
| J | Information und Kommunikation | 130.842 | 120.158 | 8.204 | 2.082 | 398 |
| K | Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 72.737 | 68.519 | 2.156 | 1.285 | 777 |
| L | Grundstücks- und Wohnungswesen | 321.601 | 317.940 | 3.132 | 461 | 68 |
| M | Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen | 505.754 | 479.638 | 22.587 | 3.017 | 512 |
| N | Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen | 196.888 | 177.254 | 13.331 | 5.064 | 1.239 |
| P | Erziehung und Unterricht | 74.108 | 61.651 | 10.343 | 1.736 | 378 |
| Q | Gesundheits- und Sozialwesen | 236.387 | 200.593 | 26.088 | 7.686 | 2.020 |
| R | Kunst, Unterhaltung und Erholung | 104.109 | 100.620 | 2.857 | 529 | 103 |
| S | Erbringung von sonstigen Dienstleistungen | 238.102 | 226.219 | 9.688 | 1.864 | 331 |
| Zusammen | | 3.649.397 | 3.322.090 | 258.562 | 56.199 | 12.546 |

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2013), S. 1.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

» Umsätze und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen

Neben der Anzahl der Unternehmen lassen sich mittels Sonderauswertungen aus dem Unternehmensregister, die das IfM Bonn veröffentlicht³³, auch die Beschäftigten- und Umsatzzahlen der dort erfassten Unternehmen ermitteln. Von den knapp 5,92 Bill. Euro, die im Jahre 2011 von den Unternehmen in Deutschland umgesetzt wurden, entfielen rund 34,9 % auf KMU im Sinne der EU-KMU-Definition.³⁴

Für die Verbreitung einer BAV-Lösung bedeutender ist die Rolle der KMU als Arbeitgeber. Bei der Betrachtung der Beschäftigten ergibt sich grundsätzlich ein ähnliches Bild wie bei der Verteilung der Umsätze. Im Jahr 2011 waren in den im Unternehmensregister ausgewiesenen Unternehmen in Deutschland rund 26,45 Mio. Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.³⁵ Rund 14,3 Mio. sozialversicherungspflichtige Beschäftigte arbeiteten in einem KMU, was einem Anteil von 54,1 % entspricht (vgl. Tabelle 3).³⁶ Die KMU waren damit in der Summe der „größte Arbeitgeber“ in Deutschland.

³³ Vgl. IfM Bonn (2014c), S. 1.

³⁴ Alle Kleinstunternehmen zusammen erzielten 571,06 Mrd. Euro Umsatz, die kleinen Unternehmen zusammen 643,78 Mrd. Euro und die mittleren Unternehmen 849,75 Mrd. Euro Umsatz. KMU zusammen erzielten 2011 insgesamt 2.064,59 Mrd. Euro Umsatz, vgl. IfM Bonn (2014c), S. 1.

³⁵ Eine Ausweisung der Mitarbeiterzahlen auf Unternehmensebene ist zum gegenwärtigen Stand anhand von amtlichen Quellen nur mit dem Unternehmensregister für das aktuelle Berichtsjahr 2011 möglich. Für aktuellere Zahlen muss auf die betriebsbezogenen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zurückgegriffen werden, die Angaben zu Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liefern. Hiernach hatten zum 30.6.2013 nur 2,1 Mio. Betriebe einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, insgesamt waren in diesen Betrieben rund 29,3 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte angestellt, vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014), S. 1.1. Die Beschäftigtenzahl ist gegenüber dem Unternehmensregister deutlich höher, da zum einen im Unternehmensregister nicht der Wirtschaftszweig A (Land- und Forstwirtschaft) und O (Öffentlicher Dienst) erfasst wird und zum anderen der Arbeitsmarkt sich positiv von 2011 bis 2013 entwickelte.

Weil diese Statistik nur Betriebe, also örtliche Einheiten, nicht jedoch Unternehmen als rechtliche Einheiten erfasst, dürfte sie in stark filialisierten Bereichen, wie z.B. dem Handel, nur ein unzureichendes Bild der Größenstruktur der Unternehmen wiedergeben. Beispielsweise kann eine Bäckerei aus vielen kleinen Filial-Betrieben bestehen und selbst ein mittleres Unternehmen sein. Unter Berücksichtigung dieses Sachverhalts bedeutet dies, dass rund die Hälfte der 3,6 Mio. Unternehmen in Deutschland, die sogenannten Solo-Selbstständigen, keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten.

Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit beruht auf Meldungen der Arbeitgeber, die diese für ihre sozialversicherungspflichtig (SV-)Beschäftigten gemäß Datenerfassungs- und Datenübermittlungsverordnung bei den Krankenkassen, als zuständige Sozialversicherungseinrichtungen, einzureichen haben. Die Statistik erfasst die Arbeitnehmer am geographischen Ort ihrer Arbeit, somit werden nur Daten von Betrieben mit mindestens einem SV-Beschäftigten erfasst. Es fehlen also alle Ein-Personen-Betriebe ohne SV-Beschäftigte sowie Betriebe mit ausschließlich nicht versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

³⁶ Vgl. IfM Bonn (2014c), S. 1

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Unternehmen 2004 bis 2011
in Deutschland nach der EU-KMU-Definition

| Unternehmensgröße | Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Unternehmen | | | | | | | |
|-------------------------|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| | Anzahl | | | | | | | |
| Kleinstunternehmen | 3.894.815 | 3.823.324 | 3.862.404 | 3.882.938 | 3.888.091 | 3.915.319 | 3.913.310 | 3.918.880 |
| Kleine Unternehmen | 4.518.009 | 4.419.630 | 4.516.925 | 4.004.272 | 4.685.831 | 4.717.064 | 4.807.480 | 4.912.259 |
| Mittlere Unternehmen | 4.944.628 | 4.888.159 | 5.014.235 | 5.154.439 | 5.234.559 | 5.221.382 | 5.349.608 | 5.466.591 |
| KMU insgesamt | 13.357.452 | 13.131.113 | 13.393.564 | 13.641.649 | 13.808.481 | 13.853.765 | 14.070.398 | 14.297.727 |
| Große Unternehmen | 10.578.430 | 10.690.452 | 10.967.339 | 11.247.254 | 11.542.077 | 11.311.521 | 11.663.954 | 12.153.354 |
| Alle Unternehmen | 23.935.882 | 23.821.565 | 24.360.903 | 24.888.903 | 25.350.558 | 25.165.286 | 25.734.352 | 26.451.081 |
| | Anteil in % | | | | | | | |
| Kleinstunternehmen | 16,3 | 16,0 | 15,9 | 15,6 | 15,3 | 15,6 | 15,2 | 14,8 |
| Kleine Unternehmen | 18,9 | 18,6 | 18,5 | 18,5 | 18,5 | 18,7 | 18,7 | 18,6 |
| Mittlere Unternehmen | 20,7 | 20,5 | 20,6 | 20,7 | 20,6 | 20,7 | 20,8 | 20,7 |
| KMU insgesamt | 55,8 | 55,1 | 55,0 | 54,8 | 54,5 | 55,1 | 54,7 | 54,1 |
| Große Unternehmen | 44,2 | 44,9 | 45,0 | 45,2 | 45,5 | 44,9 | 45,3 | 45,9 |
| Alle Unternehmen | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Quelle: IfM Bonn (2014c), S. 1 ; eigene Berechnungen.

Ein Blick auf die Differenzierung in Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen offenbart folgendes Bild: In den rund 3,3 Mio. Kleinstunternehmen waren 2011 rund 3,92 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte angestellt. Dies sind zwar rund 14,8 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bezogen auf das einzelne Kleinstunternehmen bedeutet dies, dass diese im Durchschnitt nicht einmal 1,2 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatte.³⁷ Dieser Sachverhalt könnte ein Hinweis sein, warum diese Unternehmen ihrem Mitarbeiter bzw. ihren Mitarbeitern weniger häufig eine BAV anbieten, da der Aufwand für die Implementierung einer BAV-Lösung für ein bis zwei Mitarbeiter möglicherweise zu hoch ist.³⁸

³⁷ In dieser Zahl kommt zum Ausdruck, dass mittlerweile in Deutschland über die Hälfte der 3,6 Mio. Unternehmen sog. Solo-Selbstständige sind, d.h. keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben.

³⁸ In der Beschäftigtenstatistik zeigt sich ein ähnliches Bild: Rund 1,8 Mio. von den 2,1 Mio. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten ein bis neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Rund 240.000 Betriebe beschäftigten zwischen zehn und 49 Mitarbeitern. Von den insgesamt in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen 29,3 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stand: 30.6.2013) ar-

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

In den rund 259.000 kleinen Unternehmen arbeiteten in der Summe rund 4,91 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (18,6 %), d.h., das durchschnittliche Kleinunternehmen im Sinne der EU-KMU-Definition verfügt über 19 Mitarbeiter. In den rund 56.200 mittleren Unternehmen waren 5,467 Mio. Personen beschäftigt (20,7 %), was einer durchschnittlichen Mitarbeiterzahl von 97 entsprach. Die Analyse der Entwicklung seit 1994 offenbart nur geringfügige Verschiebungen der Anteilswerte der Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen.

Festzuhalten bleibt, dass die deutsche Volkswirtschaft durch sehr viele Kleinstunternehmen geprägt ist. Über alle 3,6 Mio. KMU betrachtet, sind in diesen Unternehmen 14,3 Mio. Personen beschäftigt, d.h., das durchschnittliche KMU verfügt über rund vier sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter. Möglicherweise liegt in dieser Kleinteiligkeit ein Hemmnis für die Verbreitung der BAV.

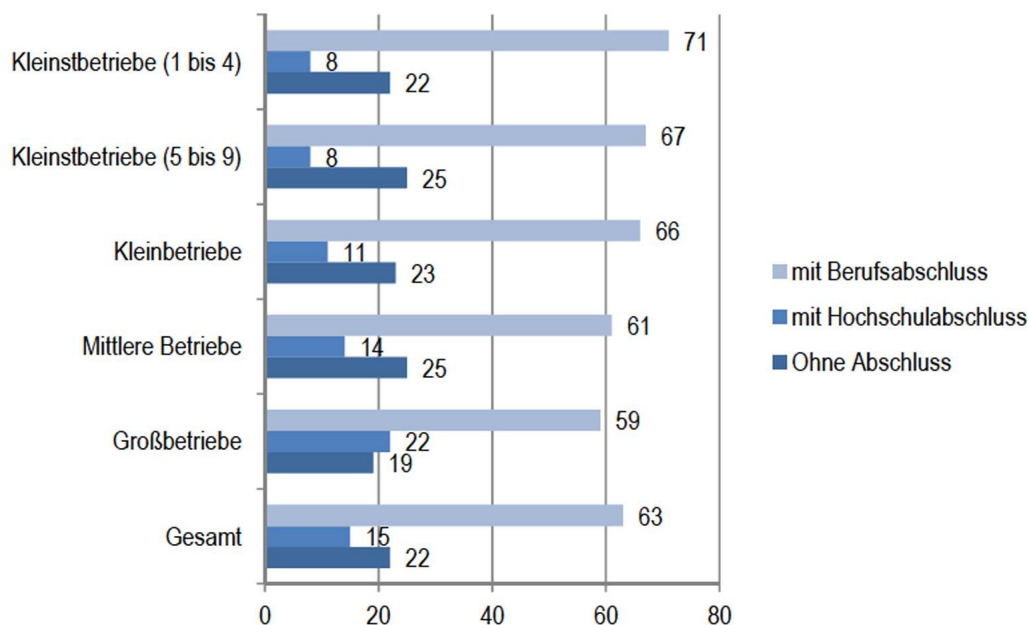
2.1.3 Qualifikationsstruktur und Verdienste in KMU

Mögliche Erklärungen für eine geringere Verbreitung der BAV könnten die Mitarbeiterstruktur und die Verdiensthöhen in KMU sein. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels können die Beschäftigten nach ihrer ausgeübten Tätigkeit auf Basis der mit der jeweils ausgeübten Tätigkeit verbundenen Qualifikationsanforderung unterschieden werden. Fast zwei Drittel aller Beschäftigten sind auf Arbeitsplätzen tätig, deren Ausübung eine Berufsausbildung erfordert, und somit stellt diese Tätigkeitsgruppe in allen Betriebsgrößenklassen die Mehrheit der Arbeitsplätze. Die sogenannten Facharbeiter oder Fachangestellten bilden also das Rückgrat der Beschäftigten in allen Betriebsgrößenklassen. Allerdings gibt es zwischen den einzelnen Größenklassen Unterschiede in der Bedeutung von Facharbeitern (vgl. Abbildung 3). Mit steigender Betriebsgröße wächst der Anteil von Tätigkeiten, deren Ausübung einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordert, gleichzeitig sinkt der Anteil von Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung erfordert, und zwar von 70 % in der Gruppe der Kleinstbetriebe auf 59 % in der Gruppe der Großbetriebe. Mit 22 % ist der Anteil der Arbeitsplätze, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern, in Großbetrieben fast dreimal so hoch wie in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten. Die Produktion oder die Erbringung von Dienstleistungen in größeren Betrieben sind so gesehen nicht nur kapitalintensiver, sondern auch deutlich wissensintensiver als in kleineren Betrieben.³⁹

beiteten rund 4,9 Mio. Menschen in Kleinstbetrieben (Durchschnitt pro Kleinstunternehmen 2,9 Mitarbeiter) und rund 6,9 Mio. in Kleinbetrieben (Durchschnitt pro Kleinbetrieb 20,1 Mitarbeiter), vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014), S. 1.1. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch eine Auswertung des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2010. Hiernach sind 71 % der Betriebe Kleinstbetriebe und diese beschäftigen rund 18 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, vgl. Bechmann et al. (2011), S. 10.

³⁹ Vgl. Bechmann et al. (2011), S. 18.

Abbildung 3: Tätigkeitsstruktur der angestellten Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen (Stand: 30.06.2010)



Quelle: Bechmann et al. (2011), S. 14.

Die unterschiedliche Zusammensetzung der durchschnittlichen Belegschaft sowie vor allem Produktivitätsunterschiede führen dazu, dass kleinere Betriebe im Schnitt einen geringeren Pro-Kopf-Lohn zahlen als größere (vgl. Abbildung 4). Während in den Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten Vollzeitbeschäftigte im Schnitt 1.880 Euro brutto erhalten, zahlen Großbetriebe mit einem durchschnittlichen Bruttolohn von 3.350 Euro pro Vollzeitbeschäftigten fast doppelt so viel.⁴⁰ Die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2010 zeigt einen ähnlichen Befund.⁴¹

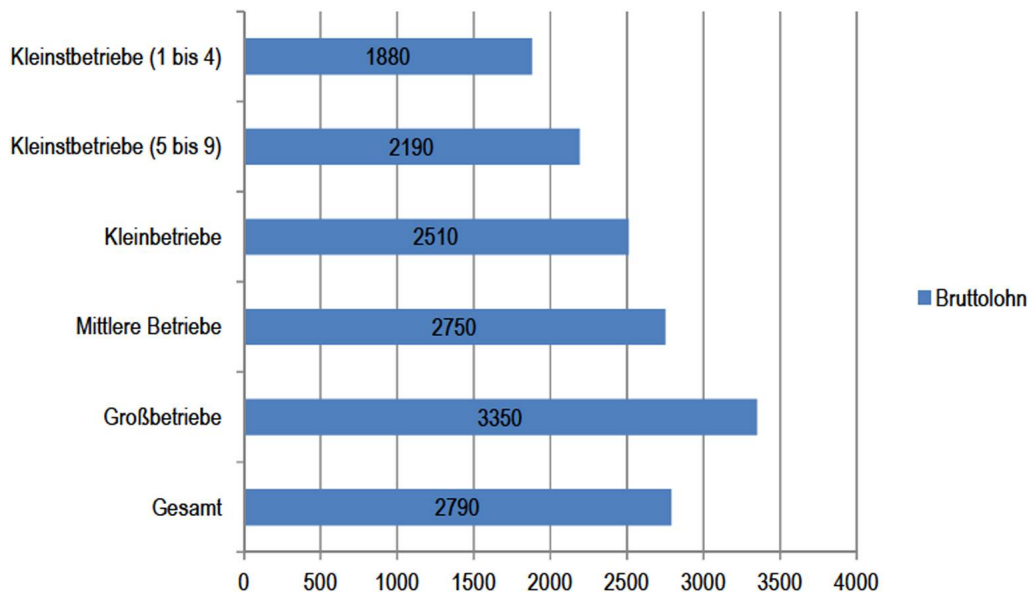
⁴⁰ Vgl. Bechmann et al. (2011), S. 20.

⁴¹ So beträgt der Bruttomonatsverdienst eines Arbeitnehmers in einem Unternehmen mit zehn bis 19 Mitarbeitern (20 bis 49 Mitarbeitern) 2.026 Euro (2.024 Euro), während Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten 2.817 Euro brutto verdienen, vgl. Statistisches Bundesamt (2013), S. 47.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Abbildung 4: Bruttolohn in Euro je Vollzeitäquivalent nach Betriebsgrößenklassen
(Stand: 30.06.2010)



Quelle: Bechmann et al. (2011), S. 20.

Die unterschiedliche Zusammensetzung der Belegschaft – deutlich weniger Beschäftigte mit Hochschulabschluss in KMU – und die damit einhergehenden geringeren durchschnittlichen Verdienste in KMU könnten ein mögliches, weiteres Hemmnis für die Verbreitung der BAV unter den Mitarbeitern darstellen.

2.1.4 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung in KMU

Nach den Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel arbeiteten im Jahr 2012 hochgerechnet rund 53 % der westdeutschen und etwa 36 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterlag.⁴² Firmentarifverträge galten für 7 % der westdeutschen und 12 % der ostdeutschen Beschäftigten. Umgekehrt bedeutet dies, dass es für rund 40 % der westdeutschen und 51 % der ostdeutschen Arbeitnehmer keinen Tarifvertrag gab. Hier ist jedoch anzumerken, dass jeweils rund die Hälfte dieser Arbeitnehmer dennoch indirekt von Tarifverträgen erfasst wird, da sich die Betriebe an den entsprechenden Vereinbarungen orientieren.⁴³

⁴² Vgl. Ellguth/Kohaut (2013), S. 282. Auffällig auch, dass die Flächentarifbindung bezogen auf die Beschäftigten von 1996 bis 2012 um 15 Prozentpunkte zurückgegangen ist.

⁴³ Vgl. Ellguth/Kohaut (2013), S. 282 f.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Aufgrund der starken Größenabhängigkeit der Tarifbindung ergibt sich auf Ebene der Betriebe, dass hochgerechnet rund 32 % der westdeutschen, aber nur 18 % der ostdeutschen Betriebe durch Branchentarifverträge gebunden waren. 66 % der westdeutschen und sogar 79 % der ostdeutschen Betriebe waren nicht tarifgebunden.⁴⁴

Das Ausmaß der Tarifbindung variiert dabei stark nach der Unternehmensgröße. Insgesamt spielen Branchentarifverträge für die Kleinstbetriebe eine untergeordnete Rolle, 73 % der westdeutschen Kleinstbetriebe und 85 % der ostdeutschen Kleinstbetriebe unterliegen keiner Tarifbindung.⁴⁵ Die Studie von YouGov/Psychonomics⁴⁶ bestätigt dieses Bild.

Die hinlänglich bekannten größenspezifischen Unterschiede in der Verbreitung von Betriebsräten zeigen sich ebenfalls. Während mit einem Anteil von 85 % beinahe alle Großbetriebe einen Betriebsrat haben, sind es bei den Kleinstbetrieben mit fünf bis neun Beschäftigten lediglich 4 %.⁴⁷ Fasst man die Unternehmen mit fünf bis 50 Beschäftigten zusammen, so verfügt gerade einmal jeder 17. über einen Betriebsrat, dagegen steigt die Quote bei Betrieben mit 51 bis 100 Mitarbeitern auf 38 %.

Festzuhalten ist: Nur eine Minderheit der in der Privatwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer (29 % im Westen; 15 % im Osten) ist in Betrieben tätig, die tarifgebunden sind und über einen Betriebsrat verfügen. Umgekehrt sind 34 % der Beschäftigten im Westen und im Osten sogar 45 % in Unternehmen angestellt, die weder tarifgebunden sind noch über einen Betriebsrat verfügen.⁴⁸ Dieser Befund könnte ein weiteres Hemmnis für die Verbreitung der BAV sein, da Branchen- und Tariflösungen die Implementierung einer BAV-Lösung vereinfachen können und der Betriebsrat ein wichtiger Treiber bei der Einführung und Verbreitung der BAV sein kann.

⁴⁴ Vgl. Ellguth/Kohaut (2013), S. 282.

⁴⁵ Vgl. Ellguth/Kohaut (2013), S. 283.

⁴⁶ Vgl. YouGov/Psychonomics (2011), Unternehmerbefragung, S. 12. Auf Basis von 500 Interviews (je 100 pro Beschäftigtenklasse) ergab sich folgendes Bild: Unternehmen mit ein bis zehn Mitarbeiter waren nur zu 14 % tariflich gebunden, mit elf bis 20 Mitarbeitern sogar nur zu 10 %, mit 21 bis 50 Mitarbeitern zu 16 %, mit 51 bis 100 Mitarbeitern zu 18 % und mit 101 bis 500 Mitarbeitern zu 31 %.

⁴⁷ Vgl. Ellguth/Kohaut (2013), S. 285.

⁴⁸ Vgl. Ellguth/Kohaut (2013), S. 285.

2.1.5 Neugründungen/Marktaustritte und Arbeitgeberwechsel

Neben den Bestandsunternehmen kommt dem Markteintritt neuer Unternehmen und dem Marktaustritt alter Unternehmen eine wichtige Funktion im Erneuerungs- und Wachstumsprozess einer Ökonomie zu.

Eine Datenbasis, die das Existenzgründungsgeschehen umfassend abbilden könnte, gibt es in Deutschland bislang nicht. Vielmehr liegen unterschiedliche Datenquellen vor, die sich in ihrer Erhebungsgrundlage bzw. ihrem -design, aber auch ihrem Gründungsverständnis deutlich voneinander unterscheiden. Daraus resultieren Unterschiede in Art und Umfang des erfassten Gründungsgeschehens. Datenquellen, die die Anforderungen der wirtschaftspolitischen Akteure mit unterschiedlichen Stärken und Schwächen am ehesten erfüllen, sind das Mannheimer Unternehmerpanel (früher ZEW-Gründungspanel), der KfW-Gründungsmonitor und die IfM Bonn-Gründungsstatistik.⁴⁹

Das Mannheimer Unternehmenspanel weist im Vergleich zu den anderen den niedrigsten Wert an Existenzgründungen aus, weil es sich vornehmlich auf wirtschaftsaktive und im Handelsregister eingetragene Unternehmen bezieht und nur Neugründungen, nicht aber Übernahmen und Beteiligungen erfasst.⁵⁰ Nach Angaben aus dem Mannheimer Unternehmenspanel gab es in Deutschland im Jahr 2012 rund 168.000 Unternehmensgründungen, gegenüber dem Vorjahr sind dies rund 10 % weniger.⁵¹

Der KfW-Gründungsmonitor weist gegenüber vielen anderen Datenquellen den Vorteil auf, dass er sich durch einen breiten Gründungsbegriff auszeichnet und Informationen sowohl zur gründenden Person als auch zum Unternehmen erfasst.⁵² Im Jahr 2012 haben nach dem KfW-Gründungsmonitor rund 775.000 Personen eine selbstständige Tätigkeit begonnen.⁵³ Insgesamt ist dies der niedrigste Stand seit dem Start der Befragungsreihe im Jahr 2000. Im Vergleich zum Jahr 2011 ist die Zahl der Gründer nochmals um 60.000 zurückgegangen. Der Rückgang ist auf eine geringere Gründungstätigkeit im Vollerwerb (2012: 315.000 gegenüber 2011: 381.000) zurückzuführen, während die Zahl der Nebenerwerbsgründer mit 460.000 Personen nahezu konstant blieb. Allerdings sind die Gründungszahlen des KfW-Gründungsmonitors aus der Stichprobe hochge-

⁴⁹ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2009), S. 39.

⁵⁰ Vgl. Almus et. al. (2002), S. 79 ff. Das zugrunde liegende Rechercheverfahren impliziert, dass es zu erheblichen Untererfassungen, vornehmlich von Kleingewerbetreibenden, landwirtschaftlichen Betrieben und Freiberuflern, kommt.

⁵¹ Vgl. Höwer (2013), S. 1.

⁵² Vgl. Kohn/Spengler (2009), S. 15. So bezieht der KfW-Gründungsmonitor auch nicht anmeldepflichtige Gewerbe im Voll- oder Nebenerwerb mit ein.

⁵³ Vgl. Metzger/Ullrich (2013), S. 1.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

rechnete Werte, die dadurch mit üblicherweise zu verzeichnenden Zufallsfehlern bzw. Schwankungsbreiten behaftet sind.⁵⁴

Das IfM Bonn ermittelt auf Basis des Datenmaterials der Gewerbeanzeigenstatistik die Zahl der Existenzgründungen. Da die Existenzgründung nach der Definition des IfM Bonn einen Wechsel einer Person in die unternehmerische Selbstständigkeit darstellt, sind nicht nur originäre Gründungen, sondern auch derivative Gründungen zu Existenzgründungen zu zählen. In die Erfassung der Existenzgründungen fließen somit Neuerrichtungen durch Neugründung von Hauptniederlassungen bzw. Neugründungen von Kleingewerbetreibenden sowie Übernahmen durch Erbfolge, Kauf oder Pacht. Die Zahl der Neuerrichtungen von Kleingewerbetreibenden wird dabei in einem Korrekturverfahren um sog. „unechte“ Gründungen (Scheingründungen) bereinigt. Die Existenzgründungsstatistik des IfM Bonn weist 2012 (2011) 346.000 (401.000 Gründungen) aus.⁵⁵

Darüber hinaus werden die Gründungen im Bereich der Freien Berufe nicht erfasst, da diese keine Gewerbeanmeldungen benötigen. Auf der Basis von Finanzamtsdaten wurde durch das IfM Bonn erstmals näherungsweise die Zahl der Existenzgründungen in den Freien Berufen ermittelt. Im Jahr 2012 wurden rund 82.000 Unternehmen durch Freiberufler gegründet.⁵⁶

Unabhängig von der exakten Gründungszahl ist festzuhalten, dass jedes Jahr Hunderttausende Personen den Sprung in die Selbstständigkeit wagen. Die Frage, die sich nun stellt, ist, mit wie vielen Mitarbeitern die Gründer starten. Laut der Gründungsstatistik des IfM Bonn starten 85 % der Gründer ohne Mitarbeiter.⁵⁷ Laut KfW Gründungsmonitor wurden von den Neugründern insgesamt 383.000 vollzeitäquivalente Stellen geschaffen, davon 212.000 Stellen für die Gründer im Vollerwerb selbst und 171.000 für angestellte Mitarbeiter.⁵⁸ Für alle Jungunternehmen, die sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter einstellen, stellt sich somit die Frage nach der Einführung einer BAV-Lösung. Nicht ausgeschlossen ist, dass die neu eingestellten Mitarbeiter bereits Erfahrungen mit einer BAV-Lösung bei einem früheren Arbeitgeber gesammelt haben und gegebenenfalls ihre BAV beim neuen Arbeitgeber fortsetzen möchten. Nicht alle Jungunternehmen wachsen, viele geben ihr Unternehmen wieder auf. Laut KfW-Gründungsmonitor sind nach 36 Monaten noch 70 % der

⁵⁴ Vgl. Günterberg et al. (2010), S. 63.

⁵⁵ Vgl. IfM Bonn (2013), S. 1. Die in der amtlichen Gewerbeanzeigenstatistik ausgewiesenen Nebenerwerbsanmeldungen – im Jahr 2012: 241.000 – zählen nach Definition des IfM Bonn nicht zu den Existenzgründungen und werden deshalb bei der Zahl der Existenzgründungen nicht berücksichtigt.

⁵⁶ Vgl. Kranzusch/Suprinovič (2013), S. 5.

⁵⁷ Vgl. IfM Bonn (2013), S. 1.

⁵⁸ Vgl. Metzger/Ullrich (2013), S. 1.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Gründer am Markt aktiv.⁵⁹ Dieses hohe Risiko des Scheiterns kann dazu führen, dass die Unternehmer zunächst mit der Einführung einer BAV-Lösung warten.

Marktaustritte (Liquidationen) sind in der Marktwirtschaft die zweite Seite der „Medaille“. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass neben dem Eintreten neuer Unternehmen in den Markt auch das Ausscheiden nicht überlebensfähiger Unternehmen aus dem Markt eine elementare Voraussetzung für das Entstehen wettbewerbsfähiger Marktstrukturen ist. Auf Basis der Gewerbeabmeldungen in der Gewerbeanzeigenstatistik ermittelte das IfM Bonn auch die Anzahl der Liquidationen. Die Zahl der gewerblichen Liquidationen ist von 383.300 im Jahr 2011 auf 370.500 im Jahr 2012 um 3,3 % gesunken.⁶⁰

Zu den gewerblichen Liquidationen müssen noch die Liquidationen aus den Freien Berufen hinzurechnet werden. Forschungsergebnisse hierzu liegen nicht vor. Unter der Annahme, dass sich das Gründungs- und Liquidationsgeschehen bei den Freien Berufen ähnlich zu dem Gründungs- und Liquidationsgeschehen bei den Gewerblichen verhält, ist davon auszugehen, dass rd. 450.000 Unternehmen pro Jahr die Selbstständigkeit beenden. In diesen Liquidationen sind auch die Unternehmensinsolvenzen enthalten. 2012 wurden 28.297 Unternehmensinsolvenzen angemeldet, 2013 ist die Zahl auf rund 26.000 gesunken.⁶¹ Über die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter, die von den Unternehmensliquidationen betroffen sind, ist nur sehr wenig bekannt. Laut Creditreform⁶² sind allein durch die Insolvenzen im Jahr 2012 346.000 Arbeitsplätze betroffen gewesen. Inwiefern die Mitarbeiter über Anwartschaften aus einer BAV verfügen, ist nicht bekannt.

Aber nicht nur Mitarbeiter aus insolventen Unternehmen müssen ihren Arbeitgeber wechseln, sondern der Arbeitgeberwechsel ist für viele Personen ein normaler Prozess in der Marktwirtschaft. Jährlich wechseln laut Statistischem Bundesamt rd. 5 Mio. Personen ihren Arbeitgeber (Arbeitsbescheinigung nach § 312 Abs. 1 SGB 3).⁶³ Ob und in welcher Form diese Personen eine BAV haben, ist ebenso ungeklärt wie die Frage, wie erworbene Anwartschaften fortgeführt werden (Stichwort: Portabilität).

Aus der Analyse des Fluktuationsgeschehens wird deutlich, dass zum einen jedes Jahr viele Arbeitgeber sich erstmalig mit dem Thema BAV auseinandersetzen müssen und zum anderen durch Marktaustritte oder Arbeitgeberwechsel viele Mitarbeiter sich über die Fortführung ihrer BAV Gedanken machen müssen.

⁵⁹ Vgl. Metzger/Ullrich (2013), S. 21.

⁶⁰ Vgl. IfM Bonn (2013), S. 1.

⁶¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2014b), S. 1.

⁶² Vgl. Creditreform (2013), S. 4.

⁶³ Vgl. Statistisches Bundesamt (2014c), S. 1.

2.2 Idealtypischer Prozess der BAV-Einführung und -Verbreitung

In der verfügbaren Literatur zur BAV gibt es keine Darstellung eines idealtypischen Einführungsprozesses einer BAV in KMU oder generell in Unternehmen. Es existieren ebenfalls keine Darstellungen des idealtypischen Prozesses des Abschlusses einer BAV durch den Arbeitnehmer.⁶⁴ Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie eine Analyse des Prozesses einer Einführung einer BAV in Unternehmen durchgeführt.⁶⁵ Die Darstellung des Prozesses wurde im Rahmen eines Experten-Workshops mit Experten der drei relevanten Akteursgruppen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und BAV-Anbieter erarbeitet. Ziel der Darstellung des Prozesses war es, die einzelnen Prozessschritte zu identifizieren und Hinweise darauf zu erhalten, in welcher Phase des Prozesses viele Hemmnisse – speziell für KMU – gleichzeitig wirken (könnten).

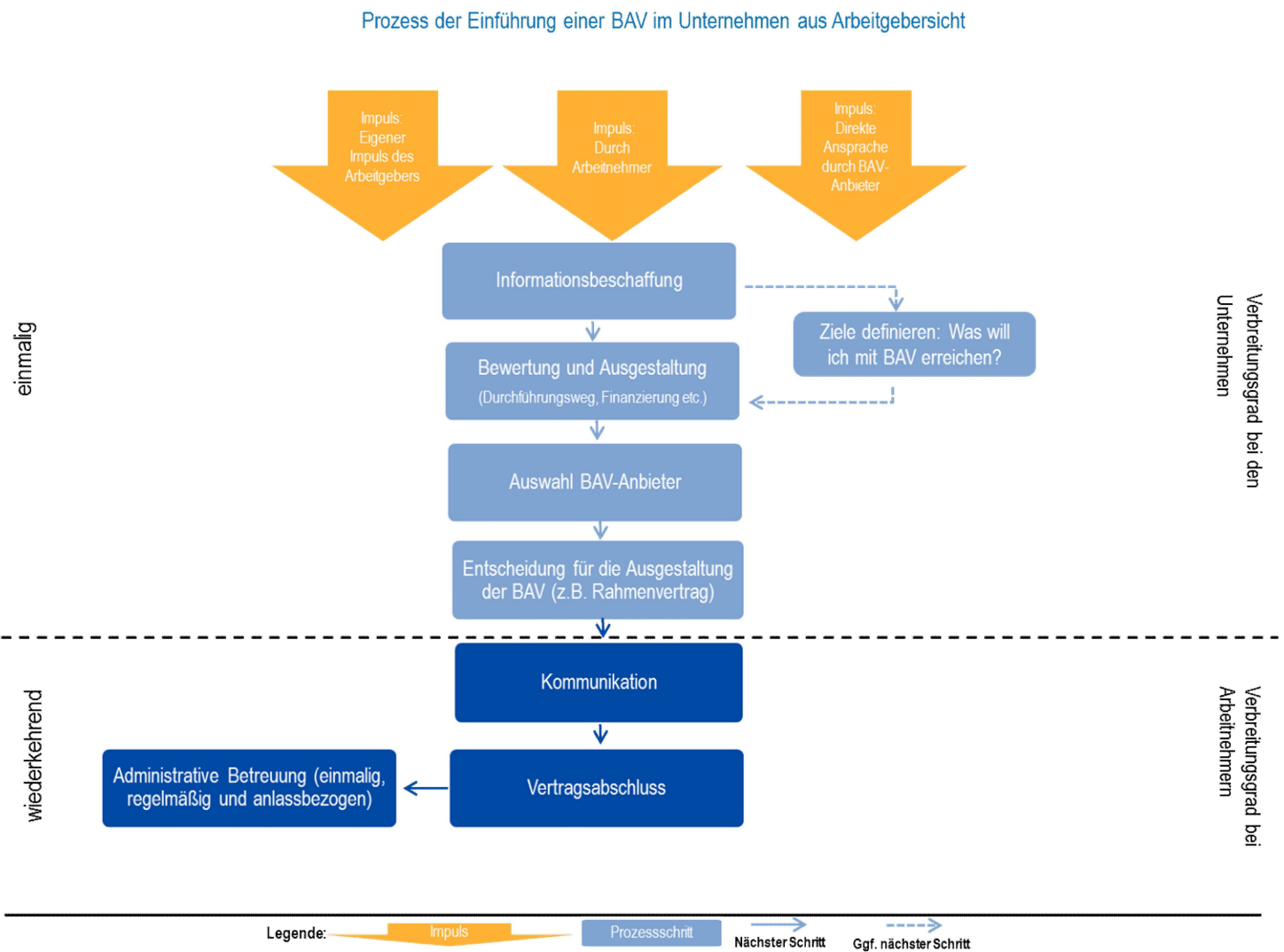
Laut Aussage der Experten, welche über umfangreiche Erfahrung in Bezug auf die Einführung einer BAV in KMU und teilweise auch in großen Unternehmen verfügten, gilt der nachfolgend skizzierte idealtypische Prozess auch für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen. Gewisse Prozessschritte erfolgen immer bei der Einführung einer BAV. Diese können aber im Einzelfall in einer unterschiedlichen Reihenfolge ablaufen und je nach Unternehmen auch unterschiedlich lange dauern. Generelle Aussagen über den Unterschied des Ablaufs des Prozesses in einem großen Unternehmen gegenüber dem Ablauf in einem KMU lassen sich aber nicht treffen. Die Unterschiede liegen vielmehr in den strukturellen Unterschieden zwischen großen Unternehmen und KMU. Daher wird im Folgenden der idealtypische Prozess einer Einführung einer BAV in Unternehmen aller Größenklassen dargestellt.

Die Darstellung erfolgt aus Sicht der drei involvierten Hauptakteure Arbeitgeber, Arbeitnehmer und BAV-Anbieter. Der idealtypische Einführungsprozess bildet alle möglichen Prozessschritte, welche im Rahmen der Einführung durchlaufen werden könnten bzw. möglicherweise durchlaufen werden sollten, ab. Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass laut den Aussagen der Experten die Einführung einer BAV nicht immer diesem idealtypischen Prozess folgt. Vielmehr unterscheiden sich die Prozesse in der Praxis von Fall zu Fall, weshalb allgemeingültige Aussagen über den Prozess einer „Standard-Einführung“ schwierig sind. In der Praxis setzt sich der Prozess aber immer aus einer Auswahl der im Folgenden dargestellten Prozessschritte zusammen.

⁶⁴ Einzig im Rahmen von Verkaufsanleitungen für BAV-Anbieter gibt es eine Darstellung des Prozesses aus Akquisegesichtspunkten.

⁶⁵ Der im Folgenden dargestellte Prozess basiert auf den Ergebnissen eines internen und externen Prozessworkshops, welcher mit insgesamt sieben Experten aus allen drei Akteursgruppen durchgeführt wurde.

Abbildung 5: Prozess der Einführung einer BAV im Unternehmen aus Arbeitgeberpersicht



1. Stufe: Implementierung einer BAV im Unternehmen⁶⁶

Am Anfang des Implementierungsprozesses in einem Unternehmen muss ein Impuls/Auslöser stehen. Diesen Impuls können verschiedene Akteursgruppen auslösen.

An erster Stelle stehen sicherlich der Unternehmer selbst bzw. die Personalverantwortlichen (vgl. Abbildung 5). Beim Unternehmer bzw. Personalverantwortlichen entsteht ein Bewusstsein dafür, dass eine BAV eingeführt werden könnte, bzw. das Bewusstsein für den Bedarf einer BAV, da z.B. ein gesetzlicher Anspruch hierauf besteht. Möglicherweise merkt der Unternehmer auch, dass er vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels als Arbeitgeber attraktiver werden muss, oder er wird durch Medienberichte an das Thema herangeführt. An dieser Stelle ist anzumerken, dass bei Kleinst- und Kleinunternehmen i.d.R. der Unternehmer auch der einzige Personalverantwortliche ist; in diesen Unternehmen gibt es oft keine Personalabteilung wie in Großunternehmen und damit obliegen die nachfolgenden Prozessschritte dem Unternehmer selbst.

An zweiter Stelle stehen die Mitarbeiter des Unternehmens bzw. die Vertreter der Arbeitnehmer/des Betriebsrates. Auch hier ist anzumerken, dass, wie in Kapitel 2.1.4 gezeigt wurde, Arbeitnehmervertreter bzw. Betriebsräte in KMU signifikant seltener anzutreffen sind und daher seltener den Impuls auslösen können. Hier wird der Impuls auf Arbeitnehmerseite i.d.R. von den eigenen bzw. auch von neu in das Unternehmen eintretenden Mitarbeitern erfolgen. So könnte ein neuer Arbeitnehmer mit einem bestehenden BAV-Vertrag bei einem Unternehmen, das derzeit noch keine BAV-Lösung anbietet, seine neue Arbeitsstelle antreten und fragen, ob schon eine BAV im Unternehmen existiert. Ein solches Gespräch kann dann auch den Prozess der Einführung einer BAV auslösen.

Zudem kann der Impuls auch durch die Ansprache bzw. die Akquisetätigkeit verschiedener BAV-Anbieter (Versicherungen/freie Versicherungsmakler) erfolgen. Hier sind insbesondere die tarifvertraglichen/branchenspezifischen Lösungen, die über die Arbeitgeberverbände/Gewerkschaften in das Unternehmen getragen werden, zu nennen.⁶⁷ Allerdings ist auch hier festzustellen (vgl. Kapitel 2.1.4), dass die KMU sehr häufig nicht tarifgebunden sind.

Wenn der Unternehmer/Personalverantwortliche – unabhängig davon, wer den Prozess entscheidend angestoßen hat – sich mit der konkreten Implementierung einer BAV-Lösung auseinandersetzt, sieht er sich einem sehr komplexen System gegenüber. Fünf Durchführungswege mit unterschiedlichen Zusagearten, Auszahlungsoptio-

⁶⁶ Die Abbildungen differenzieren den Verbreitungsgrad bei Arbeitgebern und bei Arbeitnehmern. Diese Unterscheidung verdeutlicht, welche Prozessschritte nötig sind, um eine BAV-Lösung im Unternehmen zu implementieren und somit den Verbreitungsgrad bei Arbeitgebern zu erhöhen, und welche Schritte zur Verbreitung einer BAV-Lösung bei Arbeitnehmern führen.

⁶⁷ Von den Arbeitgeberverbänden/Gewerkschaften kann auch unabhängig von den tarifvertraglichen/branchenspezifischen Lösungen ein Impuls ausgehen.

nen und Risikobausteinen⁶⁸ führen zu einer Vielzahl von Gestaltungs- und Kombinationsmöglichkeiten. Zudem gibt es eine große Anzahl von Produktanbietern.

Der Unternehmer bzw. der im Unternehmen Verantwortliche wird idealtypischerweise intensiv und proaktiv Informationen zur BAV-Ausgestaltung, zu Vor- und Nachteilen etc. beschaffen. Dieser Prozessschritt kann auf sehr unterschiedliche Art und Weise sowie in einem variierenden Umfang erfolgen. Es können beispielsweise neben Informationen im Internet auch Informationen bei verschiedenen Multiplikatoren, wie Kammern, Verbänden, Gewerkschaften sowie unabhängigen Beratern, eingeholt werden. Alternativ kann auch direkt ein BAV-Anbieter mit der Ausarbeitung eines Vorschlages beauftragt werden.

Nach bzw. während der Einarbeitung sollte der Unternehmer dann ggf. für sich die strategischen Kernfragen beantworten. Welche Ziele möchte er mit der BAV erreichen? Möchte er nur das gesetzlich Notwendige umsetzen oder möchte er im Rahmen seiner sozialen Verantwortung etwas für die Mitarbeiterbindung und -motivation tun?

Auf die Beantwortung dieser und ähnlicher Fragen erfolgt eine Bewertung der konkreten Ausgestaltung der BAV. Dabei sind folgende Fragestellungen zu beantworten: Welcher bzw. welche Durchführungswege sollten gewählt werden? Welche Finanzierungsform soll gewählt werden? Soll sich der Arbeitgeber über die Entgeltumwandlung hinaus finanziell beteiligen? Und wenn ja, in welcher Höhe? Sollte möglicherweise eine rein arbeitgeberfinanzierte BAV eingeführt werden?

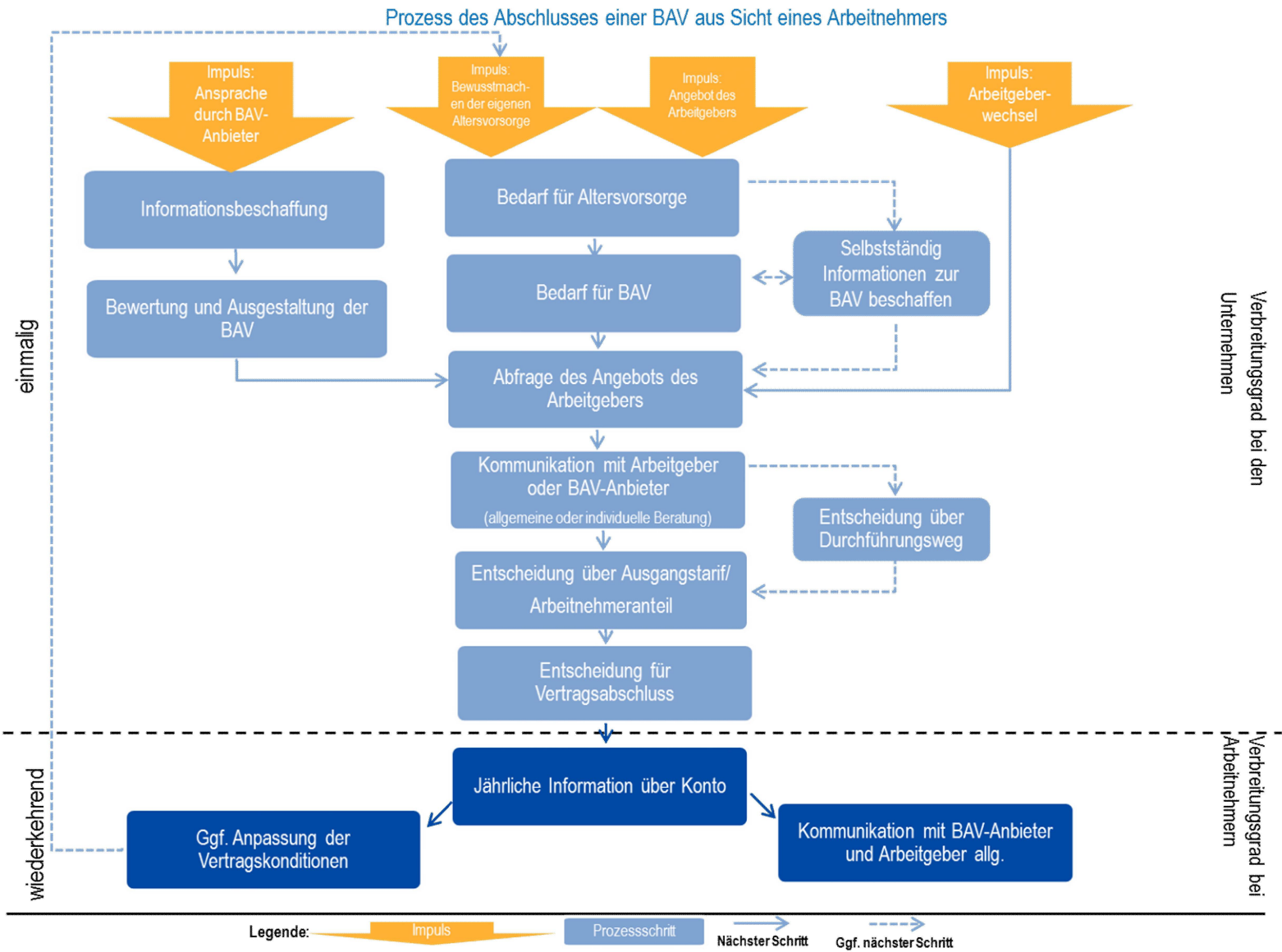
Parallel oder anschließend muss ein oder mehrere BAV-Anbieter vom Unternehmer ausgewählt werden. Dieser Schritt kann sehr unterschiedlich gestaltet sein. Im Fall von Branchenlösungen ist der BAV-Anbieter teilweise schon vorgegeben. Stellt der BAV-Anbieter selbst den Auslöser des gesamten Prozesses dar, so steht der Arbeitgeber bereits in Kontakt mit diesem. Eine weitere Möglichkeit ist, dass der Arbeitgeber aktiv Angebote von verschiedenen BAV-Anbietern einholt oder er sich an seinen persönlichen Versicherungsmakler wendet, der dann verschiedene Angebote einholt. Oft werden auch Empfehlungen von Steuerberatern, Rechtsanwälten oder anderen Personen ausgesprochen, die mit dem Unternehmen vertraut sind.

Am Ende des idealtypischen Einführungsprozesses steht die durch das Unternehmen angebotene BAV-Lösung.

Nunmehr erfolgt die Kommunikation der angebotenen Lösung gegenüber den Arbeitnehmern. Dabei entsteht ein einmaliger Aufwand in der Einführungsphase, in der Arbeitgeber, BAV-Anbieter und/oder Arbeitnehmervertreter über die Möglichkeit des Abschlusses einer BAV informieren. Zudem entsteht ein regelmäßiger bzw. jährlicher Aufwand durch Arbeitnehmer, die sich erst später für das BAV-Angebot entscheiden können, neu ins Unternehmen kommen oder ihre abgeschlossene BAV modifizieren wollen. Somit gibt es im Folgenden oft anlassbezogene Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren.

⁶⁸ BAV ist nicht einfach nur ein Sparvorgang, sondern gewährleistet – entsprechend der gesetzlichen Definition – die Absicherung biometrischer Risiken (Alter, Invalidität, Tod).

Abbildung 6: Prozess des Abschlusses einer BAV aus Sicht eines Arbeitnehmers



Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Der Prozess der BAV stellt sich aus Sicht der Arbeitnehmer wie folgt dar (vgl. Abbildung 6).⁶⁹

Auch hier steht am Anfang ein Impuls/Auslöser, sich mit der BAV zu beschäftigen. Zum einen wird dem Arbeitnehmer bewusst, dass er sich mit dem Thema der eigenen Altersvorsorge auseinandersetzen muss. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer den jährlichen Bescheid der gesetzlichen Rentenversicherung erhält und erkennt, dass die dort avisierte Rentenzahlung für seinen Bedarf im Alter nicht ausreichend ist. Das Bewusstwerden, sich mit der eigenen Altersvorsorge auseinandersetzen zu müssen, kann auch durch unterschiedliche Kanäle/Akteure wie Medienberichte, Informationen von Multiplikatoren wie Gewerkschaften, Verbänden etc. ausgelöst werden. Zum anderen bieten Banken und BAV-Anbieter ihren Kunden häufig Vorsorgechecks an, die ebenfalls dazu führen, dass sich die Arbeitnehmer Gedanken über ihre Altersvorsorge machen.

Idealerweise sollte sich dann der Arbeitnehmer selbstständig informieren und, wenn ein grundsätzliches Interesse an einer BAV besteht, aktiv im Unternehmen nach der dort angebotenen BAV-Lösung fragen.

In dem Fall, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht selbst aktiv über seine BAV-Lösung informiert, erfragt der Arbeitnehmer die Konditionen eines möglichen BAV-Angebots bei seinem Arbeitgeber. Falls noch kein Angebot vorliegt, kann der Arbeitnehmer zum Impulsgeber für das eigene Unternehmen werden (vgl. Abbildung 5). Wenn das Unternehmen eine BAV anbietet, wird sich der Arbeitnehmer mit dem Angebot auseinandersetzen.

Häufig haben die Arbeitgeber bzw. die BAV-Anbieter schon Informationen zur angebotenen BAV-Lösung zusammengestellt, um ihre Mitarbeiter über die Möglichkeiten einer BAV zu informieren. Zudem findet oft eine allgemeine oder individuelle Beratung durch die Arbeitgeber/die Personalverantwortlichen bzw. die BAV-Anbieter statt. So kann eine intensive Informationsbeschaffung auf Seiten des Arbeitnehmers sowie eine Kommunikation mit dem Arbeitgeber oder mit dem BAV-Anbieter bzgl. des BAV-Angebots erfolgen. Falls mehrere Durchführungswege seitens des Arbeitgebers angeboten werden, muss der Arbeitnehmer sich an dieser Stelle im Prozess i.d.R. für einen Durchführungsweg entscheiden.

Danach wählt der Arbeitnehmer einen Ausgangstarif aus und entscheidet über die Höhe seines Beitrags, den er selbst tragen möchte. Manche BAV-Tarife enthalten zusätzliche finanzielle Anreize für den Arbeitnehmer, wenn dieser seinen Beitrag zur BAV erhöht. Möglicherweise wird der Arbeitnehmer dann das konkrete BAV-Angebot des Arbeitgebers mit anderen Vorsorgemöglichkeiten vergleichen. Auch eine externe Beratung z.B. durch Verbraucherzentralen kann in Anspruch genommen werden. Dieser Prozessschritt kann natürlich auch in reduzierter Form stattfinden. Im Idealfall entscheidet sich der Arbeitnehmer für den Abschluss der angebotenen BAV-Lösung.

In den folgenden Jahren erhält der Arbeitnehmer in der Regel jährlich Informationen zu seinem BAV-Konto und dem Stand seiner BAV-Anwartschaften. Falls Anpassungen der Vertragskonditionen notwendig sind, werden Teil-

⁶⁹ Dieser hier dargestellte Prozess aus Sicht des Arbeitnehmers gilt nicht für den Fall einer rein arbeitgeberfinanzierten BAV. In diesem Fall wird beim Arbeitnehmer kein wirklicher (Entscheidungs-)Prozess ausgelöst. Der hier dargestellte Prozess bezieht sich auf alle Fälle, in denen ein Arbeitnehmer sich aktiv für eine BAV entscheiden muss, also auf die mischfinanzierte und auf die arbeitnehmerfinanzierte BAV.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

le des obigen Prozesses neu angestoßen. Oft findet hierzu eine anlassbezogene Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und BAV-Anbieter statt.

BAV-Anbieter sind ebenfalls wichtige Akteure und an den unterschiedlichen Stellen in den vorgestellten Prozessen eingebunden (vgl. Abbildung 7). So können BAV-Anbieter im Rahmen ihrer Akquisetätigkeit ein wichtiger Impulsgeber für den Prozessbeginn sein. Hier können sie direkt den Unternehmer von der Einführung der BAV überzeugen. Häufig kommen die BAV-Anbieter auch über die Arbeitnehmer mit dem Unternehmen in Kontakt. Selbstverständlich kann auch der Unternehmer selbst den Kontakt zu einem BAV-Anbieter aufnehmen. Im Beratungsprozess erarbeiten die BAV-Anbieter gemeinsam mit dem Arbeitgeber einen Vorschlag. Hierzu übernehmen die BAV-Anbieter in diesem Prozessschritt zunächst die Weitergabe und Vermittlung von Informationen zur BAV und führen eine Ist-Analyse im Unternehmen durch. Auch die Ziele, die mit der Einführung einer BAV-Lösung erreicht werden sollen, werden ggf. analysiert. Anschließend wird die Ausgestaltung der BAV-Lösung an den Bedürfnissen und Interessen des Unternehmens ausgerichtet. Falls es sich bei dem BAV-Anbieter um einen unabhängigen Vermittler handelt, kommt ein weiterer Schritt im Prozess dazu. Der unabhängige Vermittler unterstützt das Unternehmen bei der Auswahl eines geeigneten BAV-Anbieters. Im nächsten Schritt wird ein Vertrag zwischen dem BAV-Anbieter und dem Unternehmen erstellt und abgeschlossen. Dabei kann es sich um einen Rahmenvertrag handeln.

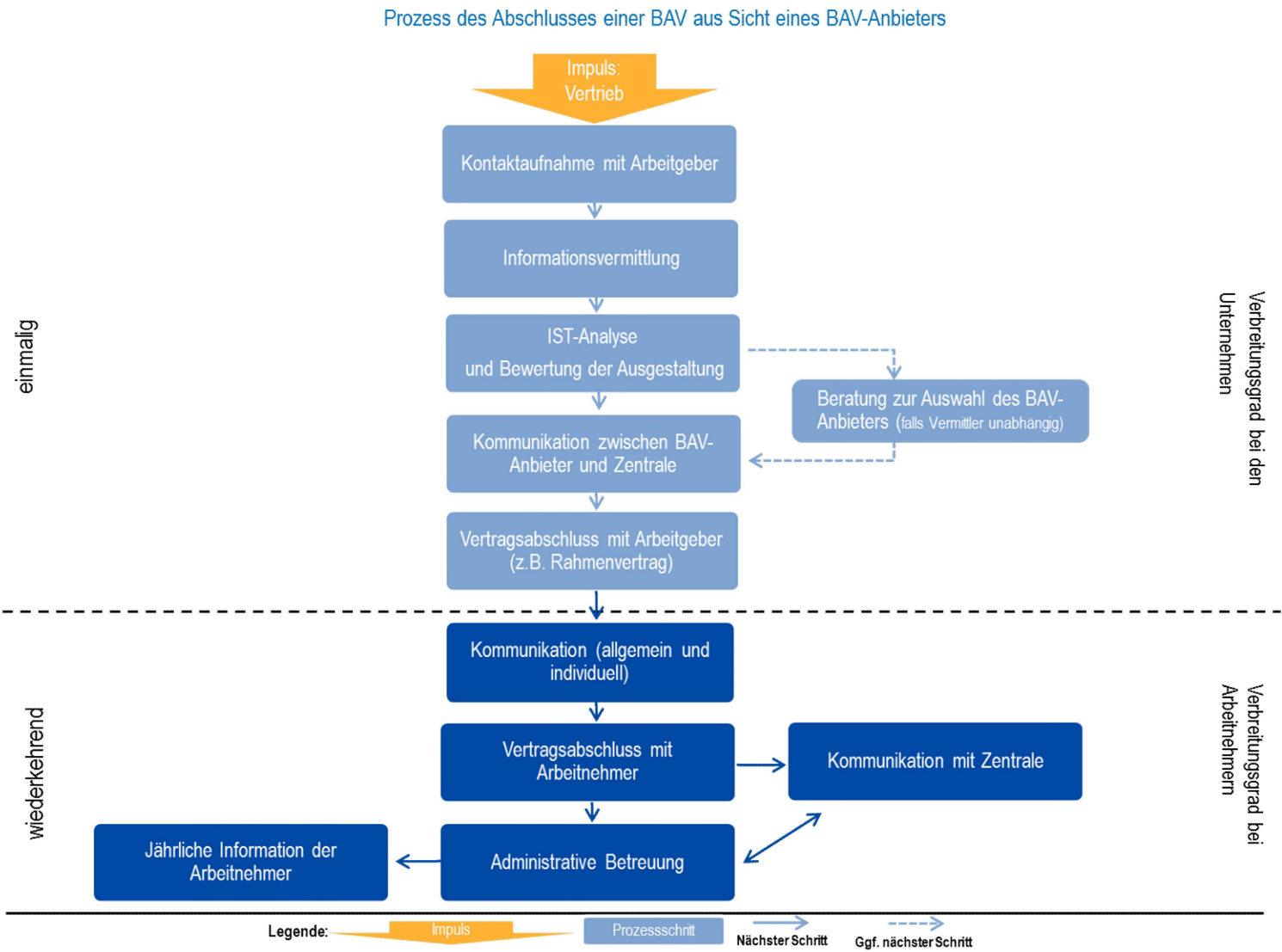
Nach Vertragsabschluss berät der BAV-Anbieter die Mitarbeiter und kommuniziert die Entwicklungen an den Arbeitgeber. Diese Beratungen können allgemeiner (für die gesamte Belegschaft) und/oder individueller Natur (Einzelberatung) sein.

Nach einer allgemeinen oder individuellen Beratung wird ein Vertrag mit dem Arbeitnehmer abgeschlossen. Falls die BAV-Lösung von einem unabhängigen Vermittler organisiert wurde, kommuniziert der Vermittler die Vertragsdaten an den BAV-Anbieter.

Die Verträge müssen auch nach Abschluss administrativ betreut werden. So werden die Arbeitnehmer üblicherweise jährlich vom BAV-Anbieter über den Stand ihrer BAV-Anwartschaften informiert.

Welche Hemmnisse – insbesondere bei KMU und Arbeitnehmern in KMU – in den einzelnen Prozessschritten haben können, wird ausführlich in Kapitel 3 analysiert und diskutiert.

Abbildung 7: Prozess des Abschlusses einer BAV aus Sicht eines BAV-Anbieters



2.3 Verbreitung der BAV

Auf der Prozessanalyse aufbauend erfolgt in Kapitel 2.3 die Betrachtung bestehender Studien zur Verbreitung der BAV bei Unternehmen verschiedener Größenklassen und unter den Arbeitnehmern in den entsprechenden Unternehmen. Hierzu wurden im Rahmen der Literaturrecherche 28, nachfolgend in der Tabelle 4 alphabetisch aufgelistete Studien identifiziert.

Die Tabelle zeigt, dass in den analysierten 28 Studien 14 Mal Arbeitgeber, zwölf Mal Arbeitnehmer und fünf Mal BAV-Anbieter befragt wurden. Während in den Arbeitgeberbefragungen i.d.R. gezielt und schwerpunktmäßig auch nach BAV-Angeboten in KMU gefragt wurde, lag der Schwerpunkt der Arbeitnehmerbefragungen sehr oft auf Fragen zur allgemeinen Altersvorsorge. Im Bereich der BAV-Anbieter beschäftigten sich die Befragungen eher mit allgemeinen Fragestellungen zum Vertrieb als mit dem Verhältnis zu den Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bereich BAV. Nachfolgende Tabelle zeigt die Zielgruppe der Befragung, die Anzahl der Befragten sowie die Differenzierungsmöglichkeiten der jeweiligen Studie nach Beschäftigungsgrößenklassen.

Bei der Betrachtung der Tabelle ist ferner festzustellen, dass selten deckungsgleiche Zielgruppen befragt wurden. So ist bei der Befragung von Arbeitnehmern zu unterscheiden, ob eine Bevölkerungsbefragung, unabhängig vom Erwerbsstatus, oder eine Befragung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durchgeführt wurde. Auch unterscheiden sich die Befragungen hinsichtlich der gewählten Altersklassen. Die Arbeitgeberbefragungen unterscheiden sich insbesondere dadurch, welche Unternehmensgrößenklassen ausgewählt wurden.

Als Befragungsinstrument setzen die analysierten 28 Studien am häufigsten das Instrument der Telefonbefragung (CATI), gefolgt von der Methode der Online-Befragung und der schriftlichen Befragung ein. Anzumerken ist, dass sowohl bei Befragung von Arbeitgebern als auch bei Befragung von Arbeitnehmern alle drei Methoden eingesetzt wurden.

Insgesamt kann in sieben Arbeitgeberbefragungen und in sechs Arbeitnehmerbefragungen nach Unternehmensgrößenklassen differenziert werden, wobei anzumerken ist, dass die Zahl und die Einteilung der Unternehmensgrößenklassen doch stark differieren.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Tabelle 4: Zielgruppe der analysierten Studien

| Studie | Befragung von Arbeitgebern | Befragung von Arbeitnehmern | Befragung von BAV-Anbietern |
|---|---|--|--|
| AdvilA (2013): Studie Zufriedenheit in der AO | | | n = 40.000 Vermittler aus den Ausschließlichkeitsorganisationen der Finanz- und Versicherungswirtschaft |
| Allianz Global Investors (2010): Mittelstands-Studie zur betrieblichen Altersversorgung – Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen als Herausforderungen der Zukunft | n = 89 KMU; keine Offenlegung der KMU-Definition und keine Differenzierung nach Unternehmensgrößenklassen möglich | | |
| Allianz SE (2013): Preparing for Retirement – Financial Strategies of the Affluent 50+ Generation in European Countries | | n = 1.402 Personen in sieben europäischen Ländern, die zwischen 50 und 70 Jahre alt sind und über 50.000 Euro "investable assets" (Anlagevermögen, frei verfügbares Vermögen) verfügen; 48 % Angestellte, 14 % Selbstständige, 34 % Rentner; für Deutschland n = 200, keine Aussage über die Größe der Arbeitgeber, bei denen die Personen beschäftigt sind. | |
| ASSEKURATA (2013): Überschussbeteiligung 2013 | | | n = 69 Lebensversicherungen zur allgemeinen Marktsituation/Überschussbeteiligung |
| bbg Betriebsberatungs GmbH /SMARTcompagnie GmbH (2012): AssCompact Award 2012 – Studie Betriebliche Altersversorgung | | | n = 226 Makler/Mehrfachvertreter, die mindestens acht BAV-Verträge im letzten Jahr selbst vermittelt haben; keine Aussagen zu Arbeitgebern/Arbeitnehmern |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

| Studie | Befragung von Arbeitgebern | Befragung von Arbeitnehmern | Befragung von BAV-Anbietern |
|---|--|---|-----------------------------|
| Blank/Wiecek (2012): Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung | | n = 1.984 Betriebsräte; zum Teil differenzierte Auswertungen nach Beschäftigtengrößenklassen (weniger als 20 Mitarbeiter, 20 – 49 Mitarbeiter, 50 – 99 Mitarbeiter, 100 – 199 Mitarbeiter, 200 – 499 Mitarbeiter, 500 – 999 Mitarbeiter, 1.000 – 1.999 Mitarbeiter, 2.000 und mehr Mitarbeiter) | |
| Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst (BAV 2011) (FB 429) | n = 3.590 Arbeitgeber der Privatwirtschaft, differenzierte Auswertungen nach neun Beschäftigtengrößenklassen (1 – 4 Beschäftigte, 5 – 9 Beschäftigte, 10 – 19 Beschäftigte, 20 – 49 Beschäftigte, 50 – 99 Beschäftigte, 100 – 199 Beschäftigte, 200 – 499 Beschäftigte, 500 – 999 Beschäftigte, 1.000 und mehr Beschäftigte) | | |
| Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b): Verbreitung der Altersvorsorge 2011 (AV 2011) (FB 430) | | n = 10.830 Personen im Alter von 25 bis 65 Jahren, differenzierte Auswertungen nach sechs Beschäftigtengrößenklassen (bis 9 Beschäftigte, 10 – 49 Beschäftigte, 50 – 249 Beschäftigte, 250 – 499 Beschäftigte, 500 – 999 Beschäftigte, 1.000 und mehr Beschäftigte) | |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

| Studie | Befragung von Arbeitgebern | Befragung von Arbeitnehmern | Befragung von BAV-Anbietern |
|--|---|---|-----------------------------|
| Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012c): Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011) (FB 431) | | n = 27.631 Personen ab 55 Jahre; differenzierte Auswertungen nach sieben Beschäftigtengrößenklassen (Selbstständige(r) bzw. Familienbetrieb ohne fremde Arbeitskräfte, 1 – 9 Beschäftigte, 10 – 99 Beschäftigte, 100 – 499 Beschäftigte, 500 – 999 Beschäftigte, 1.000 – 9.999 Beschäftigte 10.000 und mehr Beschäftigte) | |
| Bundesverband der Deutschen Industrie e. V./Deutsche Bank (2012): Die größten Familienunternehmen in Deutschland | n = 400 große Familienunternehmen mit mehr als 50 Mio. Euro Jahresumsatz | | |
| ERGO Versicherungsgruppe (2010): Die Betriebsrente wird massiv unterschätzt | n = rd. 3.500 Arbeitgeber von 2 bis 499 Beschäftigten, differenzierte Auswertungen nach fünf Beschäftigtengrößenklassen (2 – 4 Beschäftigte, 5 – 9 Beschäftigte, 10 – 19 Beschäftigte, 20 – 99 Beschäftigte, 100 – 499 Beschäftigte) | n = 1.000 Arbeitnehmer, differenzierte Auswertungen nach vier Beschäftigtengrößenklassen (bis 9 Beschäftigte, 10 – 49 Beschäftigte, 50 – 499 Beschäftigte, 500 und mehr Beschäftigte) | |
| Fidelity International (2011): Deutsche verschenken trotz Vorsorgelücke ihre Rente | | n = 1.000 erwerbstätige Deutsche zwischen 18 und 55 Jahren, keine Aussage über die Größe der Arbeitgeber, bei denen die Personen beschäftigt sind | |
| Generali-Versicherungen (2013): Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2013 | n = 100 Personalverantwortliche in deutschen mittelständischen Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeitern; differenzierte Auswertungen nach drei Beschäftigtengrößenklassen (50 – 99 Beschäftigte, 100 – 249 Beschäftigte, 250 – 500 Beschäftigte) | | |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

| Studie | Befragung von Arbeitgebern | Befragung von Arbeitnehmern | Befragung von BAV-Anbietern |
|--|---|--|--------------------------------------|
| Gothaer Allgemeine Versicherung AG (2013): Gothaer KMU-Studie 2013 Versicherungen | n = 1.016 Verantwortliche in KMU mit bis zu 500 Mitarbeitern, differenzierte Auswertungen nach vier Beschäftigtengrößenklassen (weniger als 10 Beschäftigte, 10 – 19 Beschäftigte, 20 – 199 Beschäftigte, 200 – 500 Beschäftigte) | | |
| Hannoversche Leben (2012): Die zehn größten Versicherungsmythen | | n = 1.014 Personen zwischen 18 und 60 Jahren, nur Differenzierung nach Alter, Einkommen und Geschlecht | |
| Hurrelmann/Karch (2013): MetallRente Studie 2013 – Jugend – Vorsorge – Finanzen, von der Generation Praktikum zur Generation Altersarmut | | n = 2.500 Jugendliche im Alter von 17 bis 27 Jahren; u.a. Differenzierung nach Alter, Bildungsstatus und Geschlecht | |
| Kienbaum Management Consultants (2013): Betriebliche Altersversorgung | | n = rd. 25.000 Personen aus Vergütungsdatenbank, differenzierte Auswertungen nach acht Beschäftigtengrößenklassen (bis 50 Beschäftigte, 50 – 99 Beschäftigte, 100 – 249 Beschäftigte, 250 – 499 Beschäftigte, 500 – 999 Beschäftigte, 1.000 – 1.999 Beschäftigte, 2.000 – 4.999 Beschäftigte, 5.000 und mehr Beschäftigte) | |
| Longial (2013): 14. Handelsblatt Jahrestagung – Betriebliche Altersversorgung 2013 | n = 300 Arbeitgeber und BAV-Anbieter | | n = 300 Arbeitgeber und BAV-Anbieter |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

| Studie | Befragung von Arbeitgebern | Befragung von Arbeitnehmern | Befragung von BAV-Anbietern |
|--|---|---|-----------------------------|
| Paffenholz et. al. (2005): Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand | n = 500 Unternehmen; differenzierte Auswertungen nach vier Beschäftigtengrößenklassen (weniger als 10 Beschäftigte, 10 – 19 Beschäftigte, 20 – 49 Beschäftigte, 50 und mehr Beschäftigte) | | |
| Postbank (2013): Altersvorsorge in Deutschland 2012/2013 | | n = 1.642 Personen der Wohnbevölkerung ab 16 Jahre, keine Differenzierung nach Arbeitgebergröße | |
| PricewaterhouseCoopers (2012): Wachstumsmarkt betriebliche Altersversorgung | | | |
| Rathje (2007): Die betriebliche Altersversorgung in KMU nach Altersvermögensgesetz und Alterseinkünftegesetz | n = 15 Unternehmen mit 10 bis 200 Beschäftigten | | |
| Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2011): Die Betriebliche Altersversorgung im Aufwind | n = 251 BAV-Verantwortliche, davon 199 mit einem BAV-Angebot in ihrem Unternehmen (9 – 500 Beschäftigte), keine weitere Differenzierung nach Unternehmensgrößenklassen | | |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

| Studie | Befragung von Arbeitgebern | Befragung von Arbeitnehmern | Befragung von BAV-Anbietern |
|---|--|---|--|
| Statistisches Bundesamt (2011): Verdienste und Arbeitskosten 2008 | n = 32.000 Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten; differenzierte Auswertungen nach fünf Beschäftigtengrößenklassen (10 – 49 Beschäftigte, 50 – 249 Beschäftigte, 250 – 499 Beschäftigte, 500 – 999 Beschäftigte, 1.000 und mehr Beschäftigte) | | |
| Statistisches Bundesamt (2012): Niedriglohn und Beschäftigung 2010 | n = 32.000 Betriebe; differenzierte Auswertungen nach fünf Beschäftigtengrößenklassen (10 – 49 Beschäftigte, 50 – 249 Beschäftigte, 250 – 499 Beschäftigte, 500 – 999 Beschäftigte, 1.000 und mehr Beschäftigte) | | |
| TowersWatson (2012): Betriebliche Altersversorgung – Was Mitarbeiter wollen | | n = 2.100 Arbeitnehmer aus Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern | |
| YouGov/Psychonomics (2011): BAV-Report 2011, Betriebliche Altersversorgung aus Sicht der Arbeitnehmer, der Unternehmer und der Makler | n = 500 KMU, differenzierte Auswertungen nach fünf Beschäftigtengrößenklassen (1 – 10 Beschäftigte, 11 – 20 Beschäftigte, 21 – 50 Beschäftigte, 51 – 100 Beschäftigte, 101 – 500 Beschäftigte) | n = 1.300 Arbeitnehmer, differenzierte Auswertungen nach sechs Beschäftigtengrößenklassen (1 – 9 Beschäftigte, 10 – 19 Beschäftigte, 20 – 49 Beschäftigte, 50 – 99 Beschäftigte, 100 – 499 Beschäftigte, 500 und mehr Beschäftigte) | n = 400 Makler, differenzierte Auswertungen nach drei Beschäftigtengrößenklassen der Makler (alleine, 2 – 10 Beschäftigte, 11 und mehr Beschäftigte) |
| Zürich Gruppe Deutschland (2012): Betriebliche Altersversorgung – was Arbeitgeber bewegt | n = 600 BAV-Verantwortliche, davon 550 in Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern; differenzierte Auswertungen nach sechs Beschäftigtengrößenklassen (1 – 10 Beschäftigte, 11 – 20 Beschäftigte, 21 – 50 Beschäftigte, 51 – 100 Beschäftigte, 101 – 500 Beschäftigte, 1.000 und mehr Beschäftigte) | | |

2.3.1 Verbreitung der BAV in den Unternehmen/KMU

Zu der Frage, wie viele Unternehmen grundsätzlich über eine BAV-Lösung verfügen, enthalten zwölf der analysierten 28 Studien eine Antwort.

Die umfangreichste Studie über die Verbreitung der BAV in Unternehmen stellt die Studie von TNS Infratest Sozialforschung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dar, da sie alle Betriebsgrößenklassen in einer ausreichenden Fallzahl berücksichtigt und es ermöglicht, eine Entwicklung von 2001 bis 2011 aufzuzeigen.⁷⁰ Insgesamt ist festzustellen, dass zwischen 2001 und 2011 der Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft, die über eine BAV verfügen, von 31 % auf 50 % gestiegen ist.⁷¹

Die Detailanalyse offenbart, dass die Verbreitung der BAV positiv mit der Größe der Betriebsstätten korreliert. Während in Deutschland 2011 nur 35 % der Betriebsstätten mit ein bis vier sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern eine BAV anboten, waren es bei den Betriebsstätten mit 50 und mehr Beschäftigten zwischen 97 % und 100 %.⁷² In diesen Größenklassen ist die Verbreitung der BAV als nahezu flächendeckend zu bezeichnen.

Mittlerweile existiert auch in knapp zwei Dritteln der Betriebe mit fünf bis neun Beschäftigten eine Zusatzversicherungsvereinbarung. Wie sich aus der Studie ergibt, war seit Ende 2001 die Dynamik im Bereich kleinerer Betriebsstätten mit fünf bis neun Arbeitnehmern am größten. Der Anteil der Betriebe mit einer entsprechenden Vereinbarung ist von 34 % auf 65 % gestiegen.⁷³ Betriebe mit zehn bis 19 sowie 20 bis 49 Mitarbeitern haben ebenfalls recht hohe Zuwachsraten zu verzeichnen. Sie nähern sich mit Verbreitungsquoten unter den Unternehmen von 84 % bzw. 91 % bereits einer flächendeckenden Verbreitung. Dagegen ist die Entwicklung bei Betrieben mit bis zu vier Mitarbeitern weniger stark ausgeprägt. In dieser Größenklasse ist der Anteil innerhalb der zehnjährigen Untersuchungsperiode lediglich von 21 % auf 35 % gestiegen (vgl. Tabelle 5).⁷⁴

⁷⁰ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 1 ff.

⁷¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 9.

⁷² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 29 f.

⁷³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 29.

⁷⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 29.

Tabelle 5: Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit BAV im Dezember 2001 und von Dezember 2009 bis Dezember 2011 nach Betriebsgröße (in %)

| Beschäftigte | BAV 2003 Dez. 2001 | BAV 2011 Dez. 2009 | BAV 2011 Dez. 2010 | BAV 2011 Dez. 2011 |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 – 4 | 21 | 34 | 33 | 35 |
| 5 – 9 | 34 | 60 | 61 | 65 |
| 10 – 19 | 51 | 80 | 82 | 84 |
| 20 – 49 | 64 | 89 | 89 | 91 |
| 50 – 99 | 75 | 94 | 95 | 97 |
| 100 – 199 | 81 | 97 | 97 | 98 |
| 200 – 499 | 88 | 98 | 98 | 99 |
| 500 – 999 | 92 | 96 | 96 | 96 |
| 1000 u. mehr | 95 | 93 | 100 | 100 |
| Insgesamt | 31 | 49 | 49 | 50 |

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 30.

Unabhängig davon, ob der Verbreitungsgrad auf Ebene der Betriebsstätten oder der Unternehmen gemessen wird,⁷⁵ ist zu konstatieren, dass der Verbreitungsgrad der BAV bei Kleinst- und kleinen Unternehmen im Sinne der EU-KMU-Definition (vgl. Kapitel 2.1.1) deutlich niedriger ist als bei mittleren und größeren Unternehmen. Bei

⁷⁵ Die beauftragte Studie zeichnet sich durch eine sehr große Fallzahl aus, so dass sie ein repräsentatives Bild vermittelt. Einzig ist zu bedenken, dass die Anteile auf Basis von Betriebsstätten und nicht von rechtlich selbstständigen Unternehmen berechnet wurden. Das oben zitierte Unternehmensregister weist für das Betrachtungsjahr 2011 auf der Ebene der Betriebsstätten 3.870.991 Betriebe aus; diese Zahl ist um rund 220.000 höher als auf Unternehmensebene. Dieser Unterschied ist an einem einfachen Beispiel zu klären: Ein Bäckerbetrieb (zehn Angestellte am Hauptstandort) mit vier weiteren Verkaufsfilialen mit jeweils drei Mitarbeitern wird auf der Ebene der Betriebsstätten als fünf Betriebe gezählt; auf der Unternehmensebene aber nur als ein Unternehmen. Vermutlich wird aber über das Angebot einer BAV nicht auf Ebene der Betriebsstätten entschieden, sondern auf Unternehmensebene. Falls dieser Bäckerbetrieb seinen Mitarbeitern eine BAV anbietet, dürften die vier Verkaufsstätten zu den Betriebsstätten mit ein bis vier Mitarbeitern zählen, die eine BAV haben, obwohl die Entscheidung auf der Ebene des Unternehmens mit $(10 + 4 \cdot 3 = 22)$ Mitarbeitern gefallen ist. Auch rechtlich selbstständige, kleine Unternehmen sind oft wirtschaftlich Teil eines größeren Unternehmens. Ein Beispiel hierfür wäre ein Einzelhandelsunternehmer, der seine drei Filialen als eigenständige GmbHs betreibt. Hier wird die Entscheidung über ein BAV-Angebot vermutlich ebenfalls in der Zentrale getroffen. Was die beiden Beispiele verdeutlichen sollen, ist, dass der Verbreitungsgrad der BAV unter rechtlich selbstständigen, wirtschaftlich unabhängigen mittelständischen Unternehmen noch geringer sein dürfte, als in der Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2012a), S. 30, ausgewiesen ist.

den mittleren Unternehmen (Mitarbeiterzahl von 50 bis 249) und Großunternehmen kann davon ausgegangen werden, dass die Unternehmen ihren Arbeitnehmern ein BAV-Angebot unterbreiten.⁷⁶ Allerdings hat die Dynamik beim Verbreitungsgrad seit 2009 stark nachgelassen. Zudem wurde festgestellt, dass in allen betrachteten Größenklassen der Anteil der Betriebe, die über eine BAV verfügen, im Westen höher als im Osten ist.⁷⁷

Einige Studien, die Arbeitgeber gefragt haben, differenzieren den Verbreitungsgrad nach Unternehmensgröße. Die Studien von ERGO Versicherungsgruppe⁷⁸, Paffenholz et al.⁷⁹, Statistischen Bundesamt⁸⁰ und YouGov/Psychonomics⁸¹ kommen alle zu demselben Erkenntnis: Je weniger Beschäftigte ein Unternehmen/Betrieb hat, desto seltener bieten die Arbeitgeber eine BAV an.

Auch die Studien, die sich auf Arbeitnehmer-/Betriebsräte-Befragungen stützen, bestätigen dieses Ergebnis: So gaben bei der Untersuchung von YouGov/Psychonomics⁸² aus dem Jahr 2011 45 % der befragten 1.328 Arbeitnehmer an, dass ihr Arbeitgeber eine BAV anbietet. Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern bzw. elf bis 19 Mitarbeitern beschäftigt sind, wurden in 22 % bzw. 35 % der Fälle eine BAV angeboten. Die Befragung der ERGO Versicherungsgruppe⁸³ kommt zu einem ähnlichen Befund.

⁷⁶ Zu ähnlich hohen Werten kommt die Befragung des Bundesverbands der Deutschen Industrie e. V./Deutschen Bank (2012), S. 26, von 400 großen Familienunternehmen mit mehr als 50 Mio. Euro Jahresumsatz. Hier beträgt der Verbreitungsgrad der BAV 93 %. Auch in der Studie von Allianz Global Investors Studie (2010), S. 6, und der Studie der Generali-Versicherungen (2013) (2013), S. 15, die Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeitern befragte, werden ähnlich hohe Werte genannt.

⁷⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 31.

⁷⁸ Bei der Arbeitgeberbefragung der ERGO Versicherungsgruppe (2010), S. 22, zeigt sich folgendes Bild: Insgesamt bieten 37 % der Betriebe ihren Mitarbeitern BAV an. Der Anteil der Unternehmen mit zwei bis vier Beschäftigten beträgt 25 %; mit fünf bis neun Beschäftigten 49 %, mit zehn bis 19 Beschäftigten 58 %, mit 20 bis 99 Beschäftigten 65 % und mit 100 bis 499 Beschäftigten 75 %.

⁷⁹ Nach Paffenholz et al. (2005), S. 65, bieten Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten zu 49,8 %, Unternehmen mit zehn bis 19 Beschäftigten zu 65,7 %, Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten zu 84,2 % und Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten zu 87,3 % eine BAV-Lösung ihren Mitarbeitern an.

⁸⁰ Die Untersuchung vom Statistischen Bundesamt (2012), S. 25, erfasst im Rahmen der Verdienststrukturerhebung 2010 nur den Anteil der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung. Aber auch hier sind unternehmensgrößenspezifische Unterschiede festzustellen:

⁸¹ Vgl. YouGov/Psychonomics (2011), Unternehmerbefragung, S. 14 f. Der Anteil der Unternehmen mit ein bis zehn Mitarbeitern, die eine BAV anbieten, ist von Mai 2003 von 15 % auf 62 % im Februar 2011 gestiegen. Der Anteil der Unternehmen mit elf bis 20 Mitarbeitern, die eine BAV anbieten, ist ab Mai 2003 von 44 % auf 91 % im Februar 2011 gestiegen. Unternehmen mit mehr als 21 Mitarbeitern bieten in über 90 % der Fälle eine BAV an.

⁸² Vgl. YouGov/Psychonomics (2011), Arbeitnehmerbefragung, S. 18.

⁸³ Dieser unternehmensgrößenspezifische Unterschied wird auch durch die Arbeitnehmerbefragung der ERGO Versicherungsgruppe (2010), S. 21, bestätigt: Nur 32 % der Unternehmen mit weniger als neun Beschäftigten bieten aus Sicht der befragten Arbeitnehmer eine BAV an, in Unternehmen mit zehn bis 49 Mitarbeitern wird in 44 % der Fälle, in Unternehmen mit bis 500 Mitarbeitern in 69 % der Fälle und in Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern in 87 % Fälle eine BAV angeboten.

Blank/Wiecek führen aus, dass 72 % der Unternehmen mit einem Betriebsrat eine BAV anbieten. Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass Unternehmen mit einem Betriebsrat und weniger als 20 Mitarbeitern zu 58,7 % ein Angebot zur BAV haben. In der Unternehmensgrößenklasse 20 bis 49 Mitarbeiter bzw. 50 bis 99 Mitarbeiter steigt der Anteil auf 62 % bzw. 70,8 % an.⁸⁴ Ob das Vorhandensein eines Betriebsrates zu einer höheren Verbreitung einer BAV bei den Unternehmen führt, kann derzeit nicht eindeutig beantwortet werden, da der Studie von Blank/Wiecek eine Vergleichsgruppe „Unternehmen ohne Betriebsräte“ fehlt.⁸⁵ Ein Blick auf die Daten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (vgl. Tabelle 5), die alle Unternehmen, d.h. solche mit und ohne Betriebsrat, berücksichtigen, offenbart, dass die Werte der Verbreitung der BAV nach Blank/Wiecek, deren Befragungen 2010 durchgeführt wurden, sogar niedrigere Verbreitungswerte für die Unternehmen ab 20 Mitarbeitern liefern. Dieses würde – trotz aller Unwägbarkeiten dieses Vergleichs – im Umkehrschluss bedeuten, dass das Vorhandensein eines Betriebsrates keinen signifikanten Einfluss auf die Verbreitung der BAV bei Arbeitgebern hat. Blank/Wiecek zeigen zudem für ihre untersuchte Zielgruppe „Unternehmen mit Betriebsräten“, dass die Branche einen starken Einfluss auf das Angebot einer BAV hat,⁸⁶ dass bei der Bindung an einen Tarifvertrag⁸⁷ und bei nicht eigentümergeführten Betrieben⁸⁸ eher ein Angebot der BAV vorliegt. Inwieweit diese beiden Effekte – Branche und Tarifvertrag – für alle Unternehmen festzustellen sind, gilt es näher zu betrachten.

2.3.2 Verbreitung der BAV unter den Arbeitnehmern

Das Angebot einer BAV durch den Arbeitgeber bzw. die Existenz einer BAV-Lösung im Unternehmen ist eine Voraussetzung zum Abschluss einer BAV durch die Arbeitnehmer. Fraglich ist, ob sich die Arbeitnehmer dann auch für die angebotene BAV-Lösung entscheiden, insbesondere dann, wenn sie Teile ihres Entgelts umwandeln müssen.

⁸⁴ Vgl. Blank/Wiecek (2012), S. 8. In Unternehmen mit einem Betriebsrat mit 100 bis 199 Beschäftigten wird in 72,7 % eine BAV angeboten; in Unternehmen mit einem Betriebsrat mit 200 bis 499 Beschäftigten wird in 82,2 % eine BAV angeboten; in Unternehmen mit einem Betriebsrat mit 500 bis 999 Beschäftigten wird in 83 % eine BAV angeboten; in Unternehmen mit einem Betriebsrat mit 1.000 bis 1.999 Beschäftigten wird in 86,1 % eine BAV angeboten und in Unternehmen mit einem Betriebsrat mit 2.000 und mehr Beschäftigten wird in 89,5 % eine BAV angeboten.

⁸⁵ Vgl. Blank/Wiecek (2012), S. 4 f.

⁸⁶ Im Baugewerbe wird nur von 55,7 % der Unternehmen mit einem Betriebsrat ein BAV-Angebot unterbreitet, während es in der Branche Kredit und Versicherungen 82 % und in der Branche Bergbau, Energie und Wasserversorgung 85,7 % waren, vgl. Blank/Wiecek (2012), S. 6.

⁸⁷ Unternehmen mit Betriebsrat und ohne Tarifbindungen boten zu 66,7 % eine BAV an, während Unternehmen mit Betriebsrat und Branchen- bzw. Verbandstarifbindungen zu 74,3 % eine BAV anboten, vgl. Blank/Wiecek (2012), S. 8.

⁸⁸ Eigentümergeführte Betriebe boten zu 62,1 % eine BAV an, während nicht inhabergeführte Betriebe dies zu 76,7 % taten, vgl. Blank/Wiecek (2012), S. 11. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Differenzierung nach Handwerkszugehörigkeit. Unternehmen, die dem Handwerk zuzurechnen sind, boten nur zu 60,6 % eine BAV an. Der Effekt könnte aber auch durch die Unternehmensgröße verursacht werden, da Handwerksunternehmen i.d.R. zu den Kleinstunternehmen zurechnen sind.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Auch hier sind die Studien des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales als Ausgangspunkt für die Analyse zu betrachten.

Aus der in Kapitel 2.3.1 bereits zitierten Untersuchung zur Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird deutlich, dass nach Auskunft der Arbeitgeber der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft mit BAV von 38 % im Jahr 2001 auf 50 % im Jahr 2011 gestiegen ist.⁸⁹

In der Gesamtschau der zehnjährigen Untersuchungsperiode ist die Entwicklung auf der Ebene der Arbeitnehmer aber weniger dynamisch verlaufen als auf der Ebene der Betriebsstätten. Zudem ist festzustellen, dass seit 2009 der Anteil nur um 1 % gewachsen ist. Differenziert nach Beschäftigtengrößenklassen zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede (vgl. Tabelle 6). Während in Deutschland insgesamt im Jahr 2011 nur 27 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betriebsstätten mit ein bis vier Mitarbeitern eine Anwartschaft erworben haben, sind es in Großunternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitern 84 %. Genderspezifische Unterschiede sind bei Kleinst- und kleinen und mittleren Unternehmen kaum feststellbar gewesen.⁹⁰

Vergleicht man die Situation der Arbeitnehmer in den alten und neuen Bundesländern, so ist festzustellen, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den neuen Bundesländern mit einer BAV in jeder Betriebsgröße deutlich niedriger ist.⁹¹ Zudem ist der Anteil der Arbeitnehmer mit BAV-Anwartschaften vom Wirtschaftszweig abhängig.⁹²

Insgesamt ist festzustellen, dass der Verbreitungsgrad der BAV unter den Arbeitnehmern insbesondere bei den Kleinst- und kleinen Unternehmen unterdurchschnittlich ist. Auch bei den mittleren Unternehmen mit bis zu 200 Beschäftigten scheint noch deutlich „Luft nach oben“ zu sein.

⁸⁹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 33.

⁹⁰ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 37.

⁹¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 35. In den alten Bundesländern haben rd. 54 % eine BAV, in den neuen Bundesländern 37 %.

⁹² Im Wirtschaftszweig Kredit/Versicherungen ist er mit 84 % Verbreitung unter den Arbeitnehmern am höchsten, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe mit 63 %. Am geringsten ist der Verbreitungsgrad mit 26 % im Gastgewerbe und bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 23 %, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 39.

Tabelle 6: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft mit BAV im Dezember 2001 und von Dezember 2009 bis Dezember 2011 nach Betriebsgröße (in %)

| Betriebe mit ... Beschäftigten | BAV 2003 Dez. 2001 | BAV 2011 Dez. 2009 | BAV 2011 Dez. 2010 | BAV 2011 Dez. 2011 |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 – 4 | 15 | 26 | 26 | 27 |
| 5 – 9 | 20 | 30 | 31 | 34 |
| 10 – 19 | 19 | 36 | 37 | 39 |
| 20 – 49 | 23 | 37 | 37 | 39 |
| 50 – 99 | 28 | 49 | 51 | 52 |
| 100 – 199 | 31 | 49 | 48 | 50 |
| 200 – 499 | 44 | 58 | 60 | 61 |
| 500 – 999 | 51 | 72 | 72 | 72 |
| 1000 u. mehr | 83 | 86 | 85 | 84 |
| Insgesamt | 38 | 49 | 49 | 50 |

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 33.

Die Studie „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales⁹³, in der über 10.800 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Herbst 2011 befragt wurden, bestätigt, dass unternehmensbezogene Merkmale (Unternehmensgröße und Branche⁹⁴) Einfluss auf die Verbreitung der BAV hatten.

Nach dieser Studie haben 39 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland im Alter von 25 bis unter 65 Jahren eine BAV-Anwartschaft. Von Größenklasse zu Größenklasse steigt die BAV-Verbreitung unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, und zwar von 26 % bei Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern (Kleinstunternehmen) über 28 % bei kleinen Unternehmen und 33 % bei mittleren Unternehmen. Bei Un-

⁹³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 7 ff. Vgl. ausführlich zu den methodischen Unterschieden zu der Studie „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung“ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 19 ff.

⁹⁴ Neben der Größe des Unternehmens hat auch die Unternehmensbranche einen großen Einfluss. So ist die Industrie/das Verarbeitende Gewerbe die einzige Branche, in der die (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten nach eigenen Angaben mehrheitlich (57 %) eine BAV-Anwartschaft erwerben. Geringere Verbreitungsquoten sind im Handel, Gastgewerbe und Verkehr (38 %) sowie Baugewerbe und Handwerk (31 %) festzustellen, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 23.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

ternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten liegt die BAV-Quote bei 54 %.⁹⁵ Allerdings ist es im Rahmen dieser Studie nicht möglich zu differenzieren, ob die geringere Verbreitungsquote daran liegt, dass die Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen ihren Mitarbeitern kein BAV-Angebot unterbreitet haben oder dass die Mitarbeiter ein BAV-Angebot des Arbeitgebers nicht angenommen haben.⁹⁶

Die Studie zeigt zudem, dass eine Vielzahl von soziodemographischen Merkmalen Einfluss auf die Verbreitung der BAV unter den Arbeitnehmern hat. Die Verbreitung der BAV in der Privatwirtschaft unter Männern ist mit 46 % deutlich größer als unter Frauen mit 31 %. Darüber hinaus zeigt sich eine starke soziale Strukturierung des Verbreitungsgrades der BAV insgesamt, wonach vor allem Höhergebildete⁹⁷ und Personen mit einem hohen aktuellen Einkommen⁹⁸ bzw. Personen, die älter als 35 Jahre⁹⁹ sind, und Personen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 30 Wochenstunden¹⁰⁰ häufig BAV-Ansprüche erwerben. Auch ist die BAV unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den neuen Bundesländern weniger stark verbreitet.¹⁰¹

⁹⁵ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 25.

⁹⁶ Auch die Studie von Kienbaum Management Consultants (2013), S. 9, stellt fest, dass die Verbreitung der BAV mit der Unternehmensgröße ansteigt. So verfügen 34 % der Fachkräfte in Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern über eine BAV, in der Beschäftigtengrößengruppe 50 bis 100 Mitarbeiter steigt der Wert auf 43 % und in der Klasse 100 bis 249 auf 60 %. Allerdings gilt für diese Studie die gleiche Einschränkung wie für die Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2012b).

⁹⁷ Die berufliche Bildung hat einen großen Einfluss auf die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: Während nur ein Viertel (26 %) der Personen ohne Bildungsabschluss aktuell BAV-Anwartschaften erwirbt, ist es unter den Personen mit Meister- oder Technikerabschluss (49 %) und den Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (45 %) fast jeder Zweite, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 22.

⁹⁸ Einen starken und nahezu linear wirkenden Einfluss auf die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hat der Bruttomonatslohn bzw. das Bruttomonatsgehalt, da mit zunehmendem Einkommen auch der Anteil der Personen insgesamt wie auch der Männer und Frauen steigt, die aktuell eine BAV-Anwartschaft erwerben. Während in der untersten Einkommensgruppe (bis unter 1.500 Euro) nur 17 % aller Beschäftigten eine private BAV-Anwartschaft erwerben, sind es in der höchsten Einkommensgruppe (4.500 Euro und mehr) immerhin 69 %, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 22.

⁹⁹ Hinsichtlich des Alters zeigt sich eine stärkere Verbreitung bei den mittleren Jahrgängen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wo die BAV-Quoten bei 42 % (35 bis unter 45 Jahre) bzw. 40 % (45 bis unter 55 Jahre) liegen, während die Jüngeren (25 bis unter 35 Jahre) und Älteren (55 bis unter 65 Jahre) nur zu 36 % aktuell eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erwerben, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 20. Hurrelmann/Karch (2013), S. 1 ff., zeigt, dass Jugendliche zu 38 % (2010: 31 %) in eine BAV sparen. In der ältesten untersuchten Teilgruppe, den 25- bis 27-Jährigen, steigt der Anteil auf 43 %.

¹⁰⁰ Auch der Erwerbsumfang führt zu unterschiedlich hohen BAV-Anteilen, wobei die deutlich größere Gruppe der Personen, die mindestens 30 Wochenstunden arbeiten (84 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und unter 65 Jahren), mit 41 % auch eine höhere BAV-Verbreitungsquote aufweist als die Gruppe der Personen, die weniger als 30 Wochenstunden arbeiten, mit 25 % (bis unter 20 Stunden) bzw. 26 % (20 bis unter 30 Stunden). Die Ergebnisse für die Gruppen mit weniger als 30 Erwerbsstunden werden weitgehend von der Situation der Frauen bestimmt, da insgesamt nur 3 % der Männer weniger als 30 Stunden arbeiten gegenüber 25 % der Frauen, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 22.

¹⁰¹ Während in den alten Ländern nach eigenen Angaben jeder zweite Mann (49 %) und jede dritte Frau (33 %) aktuell eine entsprechende Anwartschaft erwerben, sind es in den neuen Ländern nur jeder dritte Mann (32 %) und jede vierte Frau (24 %), vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 20.

Die Studie „Alterssicherung in Deutschland 2011“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kommt zudem zu dem Schluss, dass auch in der Ruhestandsphase die Verbreitung betrieblicher Altersversorgungsleistungen stark zwischen einzelnen Branchen und mit der Betriebsgröße variiert.¹⁰² Je größer der Betrieb bzw. das Unternehmen ist, desto höher sind in der Regel die Leistungen und desto größer ist der Anteil der in das Sicherungssystem einbezogenen Beschäftigten.¹⁰³

Die in anderen Studien (vgl. Tabelle 4) genannten BAV-Beteiligungsquoten der Arbeitnehmer sind insbesondere aufgrund der unterschiedlichen Befragungsgruppen und -methoden sowie variierender Fallzahlen sehr unterschiedlich. Doch lässt sich in der Regel zum einen erkennen, dass, wenn eine BAV vom Unternehmen angeboten wird, der Verbreitungsgrad unter den Mitarbeitern mit der Unternehmensgröße deutlich ansteigt.¹⁰⁴

Zum anderen geben die Studien Hinweise auf Einflussfaktoren, die zu unterschiedlichen Beteiligungsgraden der Arbeitnehmer führen können. So führt die Studie von Fidelity International aus, dass Gewerkschaftsmitglieder häufiger an einer BAV teilnehmen.¹⁰⁵ Ferner wird aus den Studien deutlich, dass der Verbreitungsgrad unter den Arbeitnehmern tendenziell davon abhängig ist, ob es sich um eine BAV-Anwartschaft handelt, die durch eine rein arbeitgeberfinanzierte, gemischt finanzierte oder eine rein arbeitnehmerfinanzierte BAV entsteht.

Die Ergebnisse verschiedener Studien zeigen, dass die Mischfinanzierung aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen heute die primäre Finanzierungsform darstellt. Aber auch hier sind Unterschiede nach Unternehmensgrößen festzustellen: Exemplarisch seien hier zwei Studien erwähnt, die auch eine Differenzierung nach Unternehmensgrößenklassen ermöglichen. So führt die Untersuchung von Standard Life Versicherung/Personalmagazin aus, dass die mischfinanzierte BAV mit 46,7 % die wichtigste Finanzierungsform bleibt. Die vom Arbeitnehmer bezahlte Vorsorge hat mit 40,7 % aber in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. In Großunternehmen beteiligt sich der Arbeitgeber deutlich stärker an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung – und zwar nicht nur in Form einer Mischfinanzierung: In jedem fünften Unternehmen ist die BAV arbeit-

¹⁰² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012c), S. 1 ff.

¹⁰³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012c), S. 26. Auch deutliche soziodemographische Unterschiede werden in dieser Studie festgestellt. Nicht mehr erwerbstätige Mitarbeiter beziehen in den alten Bundesländern deutlich häufiger eine BAV-Leistung. Zudem ist nicht nur die Verbreitung der BAV unter den Frauen geringer, sondern auch die durchschnittliche Höhe ihrer BAV-Leistungen.

¹⁰⁴ Die Arbeitnehmerbefragung der ERGO Versicherungsgruppe (2010), S. 23, bestätigt das oben skizzierte Bild. Bei den Unternehmen bis neun Beschäftigte beträgt die Verbreitungsquote unter den Arbeitnehmern 39 %, bei den Kleinunternehmen 46 % Prozent, bei den Unternehmen mit 50 bis 499 Mitarbeitern 50 % und bei den Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern 55 %. Auch die Studie von YouGov/Psychonomics bestätigt diesen Befund: So gaben bei der Untersuchung aus dem Jahr 2011 32 % der befragten 1.328 Arbeitnehmer an, eine BAV zu besitzen. Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern bzw. elf bis 19 Mitarbeitern beschäftigt sind, hatten in 21 % bzw. 20 % der Fälle eine BAV, vgl. YouGov/Psychonomics (2011), Arbeitnehmerbefragung, S. 14. Dagegen können Blank/Wiecek (2012), S. 26, keine klare Abhängigkeit der Verbreitungsquote der Entgeltumwandlung von der Betriebsgröße feststellen.

¹⁰⁵ So nutzt nach dieser Umfrage jedes zweite Gewerkschaftsmitglied (46 %) schon heute eine BAV, Nichtmitglieder kommen dagegen nur auf einen Wert von 34 %, vgl. Fidelity International (2011), S. 9.

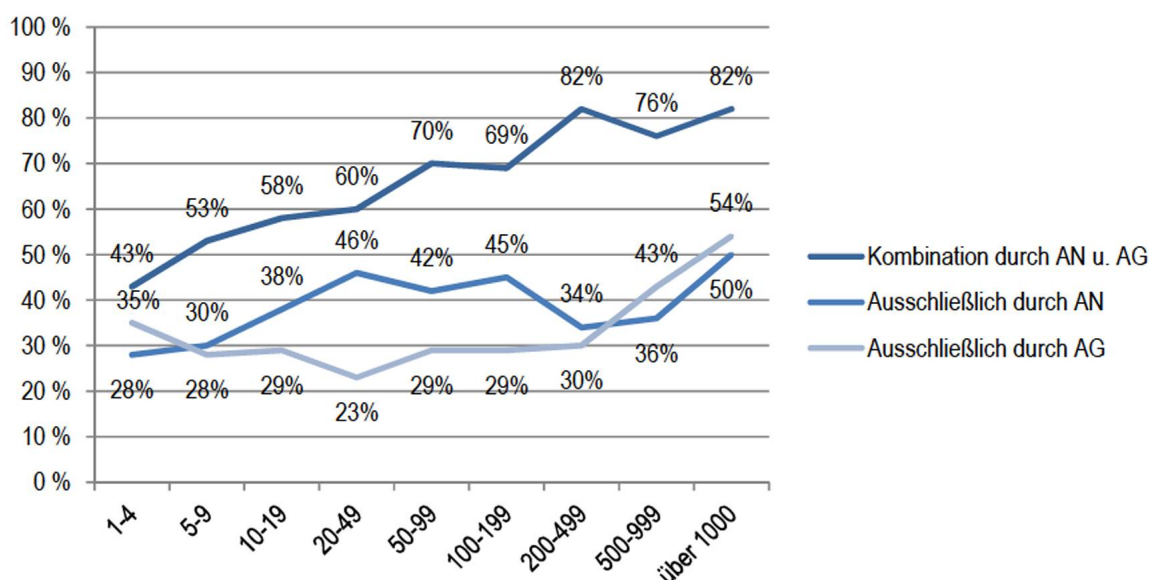
Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

geberfinanziert. Demgegenüber ist die BAV in kleinen Unternehmen wesentlich häufiger arbeitnehmerfinanziert: in Betrieben bis 50 Mitarbeitern zu 52,9 % und bei bis zu 100 Mitarbeitern zu 52,5 %.¹⁰⁶

Ein ähnliches Bild zeichnet auch die BAV-Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Hochgerechnet auf den Betriebsbestand in Deutschland bieten 52 % der Betriebe eine gemischte Finanzierung der Altersvorsorge an, in 33 % wird eine rein arbeitnehmerfinanzierte BAV (Entgeltumwandlung) angeboten. Die rein arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge wird von 31 % der Betriebe angeboten (Mehrfachnennungen möglich).¹⁰⁷ Nach Unternehmensgrößenklassen differenziert zeigt sich folgendes Bild (vgl. Abbildung 8): Die Betriebe mit ein bis vier Beschäftigten bieten zu 35 % rein arbeitgeberfinanzierte BAV-Lösungen an, die Betriebe mit zwischen fünf und 199 Beschäftigten bieten deutlich seltener, d.h. unterdurchschnittlich, arbeitgeberfinanzierte Lösungen an. Dagegen liegt der Anteil der rein arbeitnehmerfinanzierten BAV-Lösungen bei diesen Betrieben bei über 40 %.¹⁰⁸

Abbildung 8: Finanzierungsformen der BAV in der Privatwirtschaft im Dezember 2011 nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen, in %)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 48; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012d), Tabelle 130.

¹⁰⁶ Vgl. Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2011), S. 11.

¹⁰⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 45.

¹⁰⁸ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 47.

Aus der Studie des Bundesverbands der Deutschen Industrie e. V./Deutschen Bank¹⁰⁹ zu den größten Familienunternehmen wird zudem deutlich, dass bei einer reinen Entgeltumwandlung die Arbeitnehmerbeteiligung deutlich niedriger ist als bei einer BAV mit Arbeitgeberbeteiligung.¹¹⁰

Festzuhalten ist, dass die Mischfinanzierung der BAV heute dominiert, die kleineren Unternehmen sich aber deutlich seltener finanziell an der BAV beteiligen, so dass die BAV für die Arbeitnehmer in KMU weniger attraktiv ist. Dies dürfte einen Teil des geringeren Verbreitungsgrades unter den Arbeitnehmern erklären.

Theoretisch müssten die Verbreitungsquoten – wenn alle anderen Einflussfaktoren wie z.B. Branche, Verdienst usw. identisch wären – bei einer reinen Entgeltumwandlung von der Unternehmensgröße relativ unabhängig sein. Anhaltspunkte kann die durch das Statistische Bundesamt durchgeführte Verdienststrukturerhebung aus dem Jahr 2010 liefern. Demnach betreiben ca. 22 % aller Arbeitnehmer in Deutschland Entgeltumwandlung. Aber auch hier ist zu erkennen, dass der Anteil der Mitarbeiter mit BAV-Anwartschaften positiv korreliert mit der Betriebsgröße. In Unternehmen mit zehn bis 49 Mitarbeitern besitzen 18,8 % eine Anwartschaft, in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern sind es 26,6 %.¹¹¹ Mögliche Erklärungen für die geringere Verbreitung könnten die Mitarbeiterstruktur und die Verdienste in KMU sein.

2.4 Zusammenfassung und Ausblick

Insgesamt ist nach dieser ersten grundlegenden Betrachtung folgendes Zwischenergebnis festzuhalten: In Deutschland gibt es rund 3,6 Mio. Unternehmen, die weniger als 250 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter haben. Diese Unternehmen beschäftigen rd. 55 % aller sozialversicherungspflichtigen Personen. Wichtig für das Verständnis für KMU ist: Ein KMU ist kein kleines Großunternehmen. Insbesondere bei den Kleinst- und Kleinunternehmen im Sinne der EU-KMU-Definition ist festzustellen, dass diese Unternehmen i.d.R. eigentümergeführte Familienunternehmen sind. Der Inhaber entscheidet somit i.d.R. über alle strategischen Fragen für das Unternehmen. Auch wenn er wollte, kann er Fragen z.B. zur Implementierung der BAV nicht auf andere (spezialisierte) Mitarbeiter delegieren.

Die Einführung einer BAV-Lösung und die Verbreitung unter den Mitarbeitern lassen sich – wie die Darstellung des idealtypischen Prozesses in Kapitel 2.2 zeigt – zwar theoretisch klar in einzelne Arbeitsschritte strukturieren, aber wie im nachfolgenden Kapitel 2.3 deutlich wird, bieten längst noch nicht alle KMU ihren Mitarbeitern die Möglichkeit an, über eine BAV für das Alter vorzusorgen, bzw. wenn die KMU eine BAV-Lösung anbieten, wird sie nicht von der Mehrheit der Mitarbeiter in Anspruch genommen.

¹⁰⁹ Vgl. Bundesverband der Deutschen Industrie e. V./Deutsche Bank (2012), S. 27.

¹¹⁰ Die Beteiligungsquote der Arbeitnehmer lag bei reiner Entgeltumwandlung bei 28,9 % und mit Arbeitgeberbeteiligung bei 39,6 %, vgl. Bundesverband der Deutschen Industrie e. V./Deutsche Bank (2012), S. 27.

¹¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2012), S. 25.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Im Einzelnen:

- » Ein Angebot zur BAV liegt nur bei rund der Hälfte der Kleinstbetriebe vor.
- » Das Vorhandensein eines Angebots der BAV steigt mit der Unternehmensgröße, mittlere und große Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern i.d.R. eine BAV an.
- » Neben der Unternehmensgröße wurden weitere Einflussfaktoren auf die Verbreitung der BAV unter den Arbeitgebern, wie Branche/Wirtschaftszweig, Tarifbindung, Region und ggf. auch das Vorhandensein eines Betriebsrates, identifiziert.
- » Der Anteil der Arbeitnehmer mit einer BAV-Anwartschaft korreliert ebenfalls, wie das Angebot der BAV, positiv mit der Unternehmens-/Betriebsgröße.
- » Weitere Einflussfaktoren sind neben den unternehmensbezogenen Merkmalen (Größe und Branche) und der Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung soziodemographische Faktoren wie die Region (neue/alte Bundesländer), die Branche, das Geschlecht, die Bildung und das Einkommen.

Dass sich alle Mitarbeiter eines Unternehmens an der angebotenen BAV-Lösung beteiligen, ist nicht ausgeschlossen und mag im Einzelfall vorkommen. Eine 100-%ige Beteiligung der Mitarbeiter erscheint aber – wie die Daten der Verbreitung der BAV für Arbeitnehmer in Großunternehmen (max. 85 %, vgl. Tabelle 6) zeigen – eher als unrealistisch. Nichtsdestotrotz entscheiden sich in Kleinstunternehmen rd. sieben von zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegen das BAV-Angebot des Arbeitgebers. Bei den kleinen Unternehmen sind es immer noch sechs von zehn. Im Bereich der Unternehmen mit 50 bis 99 Mitarbeitern entscheidet sich noch fast jeder Zweite gegen das potenzielle BAV-Angebot. Welche Gründe/Hemmnisse führen zu einem solchen Verhalten? Ist die BAV-Lösung von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen weniger attraktiv als bei Großunternehmen? Oder wird die im Unternehmen vorhandene BAV-Lösung den Beschäftigten gar nicht aktiv angeboten?

Im Folgenden gilt es, auf verschiedenen Wegen Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung der BAV in KMU, z.B. entlang des idealtypischen Einführungsprozesses, zu identifizieren. Wirken in bestimmten Prozessschritten viele Hemmnisse gleichzeitig bzw. besonders stark für KMU? Dabei soll der Fokus auf KMU und im speziellen auf Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern liegen, da hier das größte Potenzial für eine Steigerung der Verbreitung der BAV unter den Arbeitgebern und unter Arbeitnehmern zu liegen scheint.

3. Potenzielle Hemmnisse für die Verbreitung der BAV

In diesem Kapitel wird versucht, potenzielle Hemmnisse für die Verbreitung der BAV bei den Arbeitgebern und unter den Arbeitnehmern zu ermitteln. Hierzu werden zunächst die in Kapitel 2.3 aufgelisteten Studien in einem ersten Schritt daraufhin analysiert, ob sie nach den Gründen gefragt haben, warum Arbeitgeber in ihrem Unternehmen keine BAV anbieten bzw. warum Arbeitnehmer keine BAV abgeschlossen haben. Im zweiten Schritt erfolgt dann die Auswertung, ob es KMU-spezifische Gründe gibt oder ob manche Gründe in KMU häufiger auftreten oder verstärkt wirken.

Zu dem in Kapitel 2.3 aufgezeigten Wachstum der Verbreitung der BAV könnten auch die Tarifparteien erheblich beigetragen haben, da seit 2001 die BAV vermehrt Gegenstand von Tarifverträgen geworden ist. In mittlerweile über 400 Tarifverträgen wurde für rund 20 Mio. Arbeitnehmer die Möglichkeit der Entgeltumwandlung geschaffen.¹¹² Zudem wurden in Tarifverträgen oftmals auch Finanzierungsbeiträge der Arbeitgeber und Branchenlösungen vereinbart. Aus diesem Grunde soll in Kapitel 3.2. untersucht werden, ob Branchenlösungen zu einer höheren Verbreitung der BAV unter Arbeitnehmern und Arbeitgebern speziell in KMU beitragen, und wenn ja, durch welche Methoden Hemmnisse für die Verbreitung der BAV in KMU überwunden werden können.

Oft kann auch ein Blick ins Ausland wertvolle Erkenntnisse liefern; vielleicht wurden dort schon KMU-spezifische Hemmnisse identifiziert und Lösungsansätze zur deren Überwindung gefunden. Aus diesem Grund werden die Systeme in Belgien, Großbritannien und Irland, die dem deutschen System sehr ähnlich sind, in Kapitel 3.3. genauer analysiert.

Für die Erstellung des idealtypischen Prozesses (vgl. Kapitel 2.2) wurde ein Expertenworkshop zur Validierung dieses Prozesses durchgeführt. Im zweiten Teil dieses Workshops wurden die Experten, welche die drei Akteursgruppen vertraten, gebeten, (KMU-spezifische) Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung der BAV zu benennen und zu diskutieren. Mit dieser Methode können Hemmnisse identifiziert werden, die bisher noch nicht in den vorangegangenen Schritten identifiziert wurden. Zudem können Hemmnisse bestätigt und genauer erläutert werden, die in den vorangegangenen Schritten erfasst wurden.

Kapitel 3.5 fasst die Ergebnisse der vorangegangenen Arbeitsschritte in einer Liste potenzieller Hemmnisse zusammen.

¹¹² Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013), S. 1 f.

3.1 Identifizierte Hemmnisse aus vorhandenen empirischen Studien

3.1.1 Ziel der Analyse

Das Ziel der Auswertung der vorhandenen empirischen Studien bestand darin herauszufinden, ob diese Untersuchungen Erkenntnisse zu den Gründen bzw. Hemmnissen liefern können, warum sich ein Unternehmen/KMU gegen die Implementierung einer BAV-Lösung entscheidet bzw. die Arbeitnehmer keine BAV abschließen. Falls die Studien sich diesem Thema gewidmet haben, liegt ein weiterer Fokus auf der Frage, ob diese Studien die Hemmnisse nach Unternehmensgrößenklassen differenzieren können. Hierbei werden zunächst die Befragungen der Arbeitgeber, dann der Arbeitnehmer und zu guter Letzt der BAV-Anbieter analysiert.

3.1.2 Hemmnisse für die Einführung einer BAV aus Sicht der Arbeitgeber

In nur vier der analysierten 28 Studien (vgl. Tabelle 4 in Kapitel 2.3) wurden die Arbeitgeber bzw. die Personalverantwortlichen aus KMU explizit nach den Gründen befragt, warum sie bisher keine BAV-Lösung in ihrem Unternehmen implementiert haben.

Nach der BAV-Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales¹¹³ wird aus Sicht der über 1.000 befragten Arbeitgeber¹¹⁴, die keine BAV-Lösung anbieten, seit Jahren als der Hauptgrund das fehlende Interesse seitens der Arbeitnehmer angeführt (vgl. Tabelle 7). An zweiter Stelle werden in der Befragung 2011 die zu hohen Kosten für das Unternehmen genannt.¹¹⁵ Die Komplexität und der Aufwand für eine BAV-Lösung werden von den Arbeitgebern an dritter Stelle genannt. Auch die zu hohe Fluktuation unter den Arbeitnehmern wurde von einigen als Grund angeführt. Die Unkenntnis unter den Arbeitgebern bzgl. des Anspruchs auf Entgeltumwandlung ist deutlich zurückgegangen. In der Rangfolge ist zwischen ost- und westdeutschen Unternehmen kein Unterschied festzustellen.¹¹⁶

¹¹³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 41 ff.

¹¹⁴ Von den 1.034 Arbeitgebern, die keine BAV anbieten, waren 619 Arbeitgeber der Betriebsgröße ein bis vier sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, 189 Arbeitgeber der Betriebsgröße fünf bis neun sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, 105 Arbeitgeber der Betriebsgröße zehn bis 19 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und 71 Arbeitgeber der Betriebsgröße 20 – 49 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte zu zuordnen. Die Fallzahlen für die größeren Beschäftigtengrößenklassen sind für eine statistische Auswertung zu gering, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012d), Tabelle 134.

¹¹⁵ In der Befragung 2003 wurde diese Antwortkategorie nicht abgefragt, stattdessen wurde von den Unternehmen die schlechte konjunkturelle Lage als zweithäufigster Grund angeführt.

¹¹⁶ Der Hauptgrund „fehlendes Interesse seitens der Arbeitnehmer“ wird von Arbeitgebern in Westdeutschland zu 71 % angegeben, in Ostdeutschland zu 62 %. Dagegen führten die Arbeitgeber in Ostdeutschland zu 49 % die zu hohen Kosten für den Betrieb an, während es in Westdeutschland nur 41 % waren, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 43.

Tabelle 7: Gründe für die Nichteinführung einer BAV in der Privatwirtschaft von Januar 2002 bis März 2003 bzw. von Januar 2009 bis Dezember 2011 (in % aller Betriebsstätten ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich)

| Gründe | Bis März 2003 | Bis Dezember 2011 |
|---|---------------|-------------------|
| Kein Bedarf/ Keine Nachfrage | 76 | 69 |
| Kosten für Betrieb zu hoch | – | 43 |
| Schlechte wirtschaftliche Lage | 38 | – |
| Zu kompliziert/zu hoher Aufwand | 21 | 18 |
| Anspruch auf Entgeltumwandlung ist nicht bekannt | 9 | 3 |
| Fluktuation unter Arbeitnehmern zu hoch (u.a. Saisonarbeit) | – | 9 |
| Sonstige Gründe | 14 | 6 |

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 43.

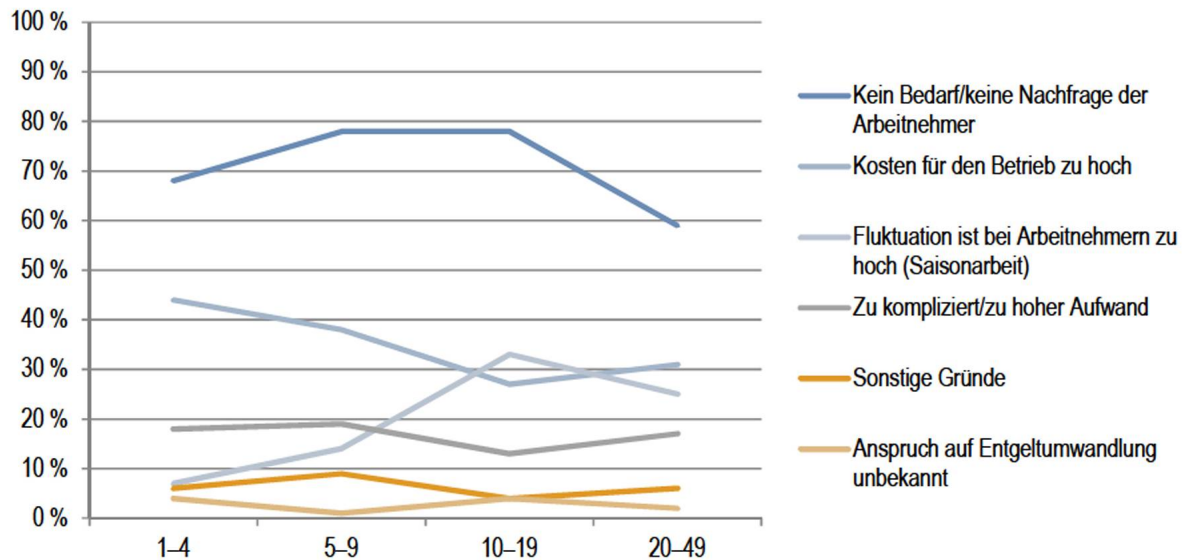
Unter den sonstigen Gründen wurden folgende Punkte von den Arbeitgebern angeführt:

- » Der Betrieb besteht erst seit Kurzem bzw. steht kurz vor der Auflösung
- » Zu viele junge Mitarbeiter („Nur Auszubildende“) oder zu viele alte („Lohnt sich nicht mehr“)
- » Zu hohe Fluktuation, zu viele Saisonarbeiter, ein hoher Anteil geringfügig Beschäftigter
- » Der Betrieb ist zu klein, (fast) nur Familienangehörige werden beschäftigt
- » Lohn/Gehalt zu niedrig, Beiträge können nicht finanziert werden
- » Mitarbeiter sind bereits anderweitig abgesichert.¹¹⁷

Aufgrund der großen Fallzahl ist dies die einzige Studie, die eine Differenzierung der Gründe nach Betriebsgrößenklassen (vgl. Abbildung 9) sowie nach Hauptbranchen (vgl. Abbildung 10) zulässt. Nach Betriebsgrößenklassen differenziert zeigt sich bei den Gründen für das Fehlen einer BAV-Lösung im Unternehmen, dass das Argument des fehlenden Interesses auf Seiten der Mitarbeiter in allen Betriebsgrößenklassen bis 20 Mitarbeiter auf sehr hohem Niveau liegt, danach sinkt der Anteil, bleibt aber immer noch der dominierende Grund.

¹¹⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 41.

Abbildung 9: Gründe für die Nichteinführung einer BAV in der Privatwirtschaft im Dezember 2011 differenziert nach Betriebsgrößenklassen (in % aller Betriebsstätten ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012d), Tabelle 134.

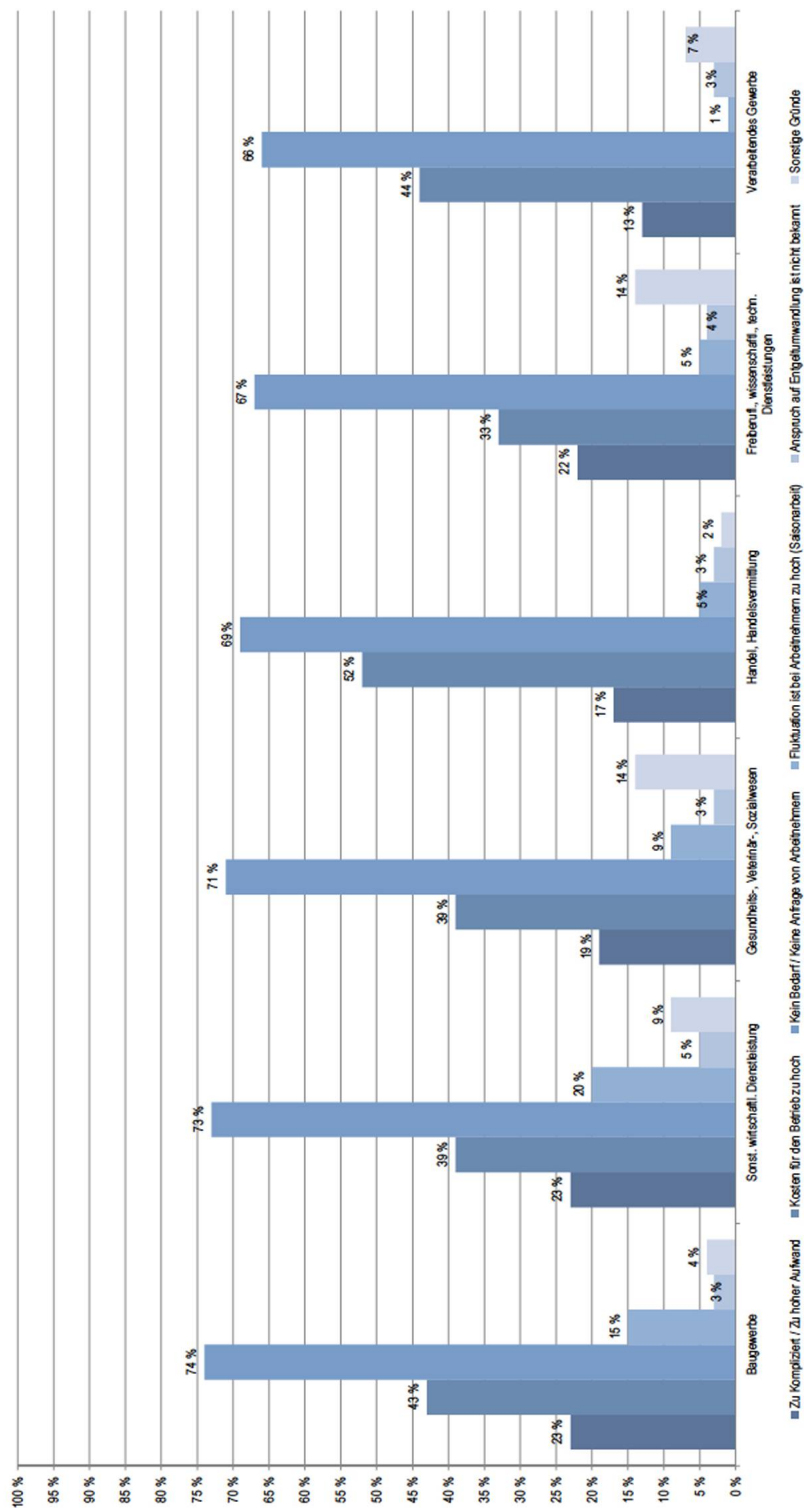
Nach den Hauptbranchen Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Handel, freiberufliche/wissenschaftliche Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen¹¹⁸ ist ebenfalls die gleiche Rangfolge der Gründe zu erkennen, jedoch sind bei den Prozentwerten Abweichungen im Detail festzustellen. So gaben drei von vier Arbeitgebern aus der Baubranche an, dass kein Interesse auf Seiten der Mitarbeiter vorhanden ist. Im Verarbeitenden Gewerbe waren es acht Prozentpunkte weniger.

¹¹⁸ Von den 1.034 Arbeitgebern, die keine BAV anbieten, waren 105 Antworten dem Verarbeitenden Gewerbe, 114 dem Baugewerbe, 186 dem Handel, 124 den freiberuflichen, wissenschaftlichen Dienstleistungen, 90 den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und 90 dem Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen zuzuordnen. Die Fallzahlen für die anderen zehn abgefragten Wirtschaftszweige sind für eine statistische Auswertung zu gering, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012d), Tabelle 171 f.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Abbildung 10: Gründe für die Nichteinführung einer BAV in der Privatwirtschaft im Dezember 2011 differenziert nach Hauptbranchen (in % aller Betriebsstätten ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012d), Tabelle 171f.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

In den Befragungen von Standard Life Versicherung/Personalmagazin wurden in den Jahren 2009 bis 2011 ebenfalls die Verantwortlichen für die BAV in den Unternehmen (z.B. Firmeninhaber, Mitglieder der Geschäftsführung und Personalverantwortliche) in KMU¹¹⁹, die bisher keine BAV implementiert haben, im Rahmen einer geschlossenen Frage nach den Gründen befragt, die bisher gegen eine Einführung gesprochen haben.

Auch diese befragten BAV-Verantwortlichen sahen im mangelnden Interesse der Beschäftigten den wesentlichen Grund dafür, warum es in ihrem Unternehmen nach wie vor keine BAV gibt (vgl. Abbildung 11). Allerdings sind die Werte für diesen Grund von 2009 (70,5 %) auf 2011 (48,1 %) stark zurückgegangen.¹²⁰

Die Gründe „keine Einigung über das System“ sowie „kein überzeugendes Argument (für eine Einführung)“¹²¹ gefunden“ waren in der 2011er-Befragung auf Platz zwei und drei. Dies lässt den Rückschluss zu, dass sich einige Unternehmen zwar mit dem Thema BAV beschäftigt haben, sich aber schwertun, das optimale BAV-System für ihr Unternehmen unter den vielen Angeboten zu finden bzw. die Vorteilhaftigkeit einer BAV den Arbeitnehmern näherzubringen. Zudem unterstellen etwas mehr als ein Viertel (26,9 %) der Umfrageteilnehmer 2011 ihren Chefs und weniger als ein Zehntel (9,6 %) den Betriebsräten mangelndes Interesse.¹²² Mangelndes Know-how im Thema BAV wird noch von rund einem Viertel der Unternehmen angeführt. Keinen überzeugenden Anbieter zu finden ist nur für jeden zehnten Befragten ein Grund.

In immer noch acht von zehn Firmen (82,7 %), die keine BAV haben, ist die BAV auch derzeit nicht auf dem Unternehmensplan, das heißt entweder wurde sie bislang gar nicht thematisiert (25 %) oder zwar diskutiert, aber dann verworfen (57,7 %). 11,5 % gaben an, dass die Entscheidung über die BAV noch in der Schwebe hänge.¹²³ Im Vergleich zur 2010er-Befragung, in der der Anteil der Unternehmen, die das Thema BAV gar nicht thematisiert hatten, bei 56,9 % lag, ist hier zwar eine Verbesserung festzustellen, allerdings nur in dem Sinne, dass anschei-

¹¹⁹ Im Rahmen jeder Befragungswelle wurden rund 250 Personen aus Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten befragt, 2011 (2010) stammten 44,1 % (67,2 %) aus Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten. Die Fallzahl für die konkrete Frage nach den Hemmnissen für die Nichteinführung einer BAV betrug in der 2011er-Befragung $n = 52$, vgl. Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2011), S. 45. Bei der 2010er-Befragung waren es 65 Befragte ohne BAV, vgl. Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2010), S. 45; 2009 waren es 61 Befragte ohne BAV, vgl. Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2009), S. 37. Eine Differenzierung der Hemmnisse nach Unternehmensgrößenklassen ist nicht möglich; allerdings ist zu vermuten, dass aufgrund des oben skizzierten Befragungsdesigns viele Vertreter von Unternehmen unter 100 Beschäftigten bei der Frage zu den Hemmnissen geantwortet haben. Weitere Differenzierungen nach verschiedenen Unternehmensgrößenklassen werden nicht vorgenommen.

¹²⁰ Vgl. Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2011), S. 13; Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2010), S. 15.

¹²¹ Vgl. Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2011), S. 13; Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2010), S. 15.

¹²² Insgesamt dürften die zum Teil starken Schwankungen dem Umstand der geringen Fallzahlen geschuldet sein.

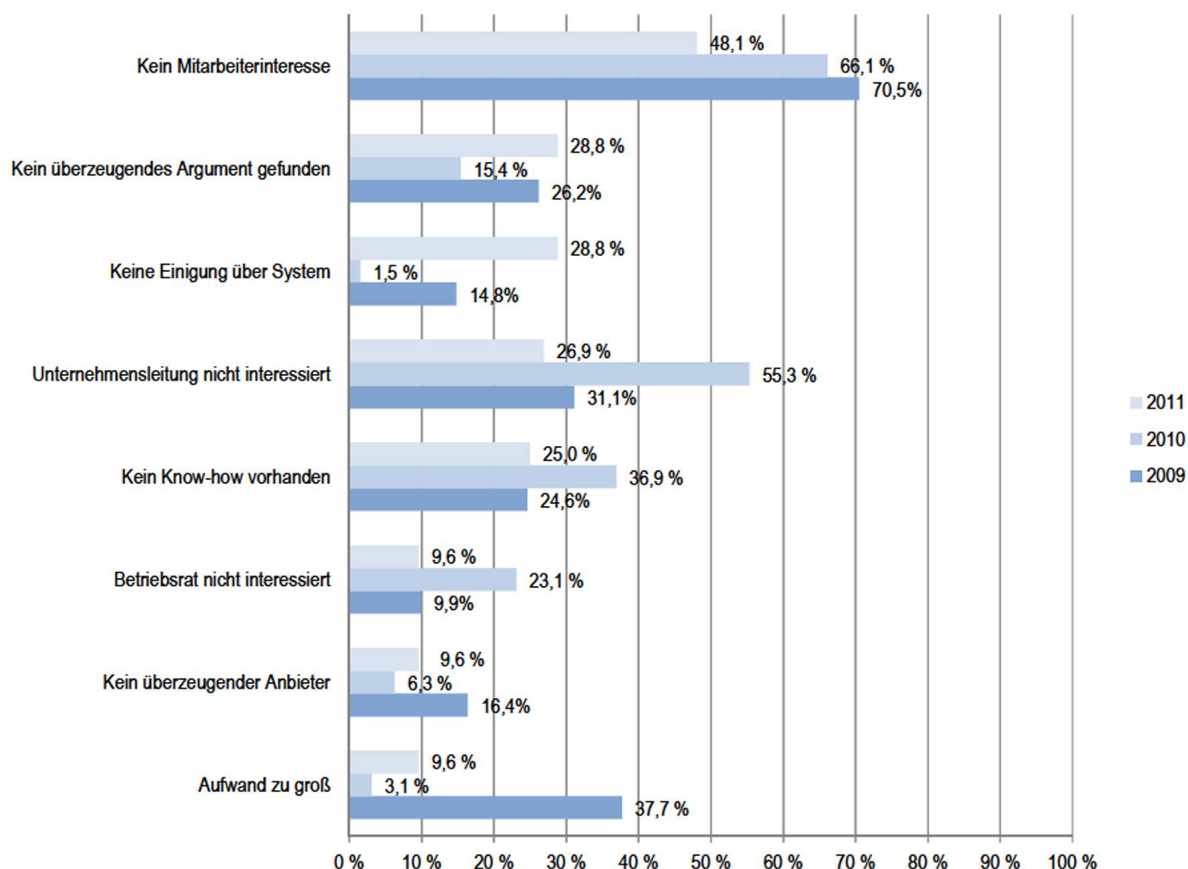
¹²³ Vgl. Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2011), S. 12.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

nend mehr Unternehmen den Prozess angestoßen haben, aber nicht zu einer positiven Entscheidung für die Einführung einer BAV gekommen sind.¹²⁴

Abbildung 11: Gründe der Unternehmen für die Nichteinführung einer BAV 2009 bis 2011 (in % aller Befragten ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2011), S. 13; Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2010), S. 15.

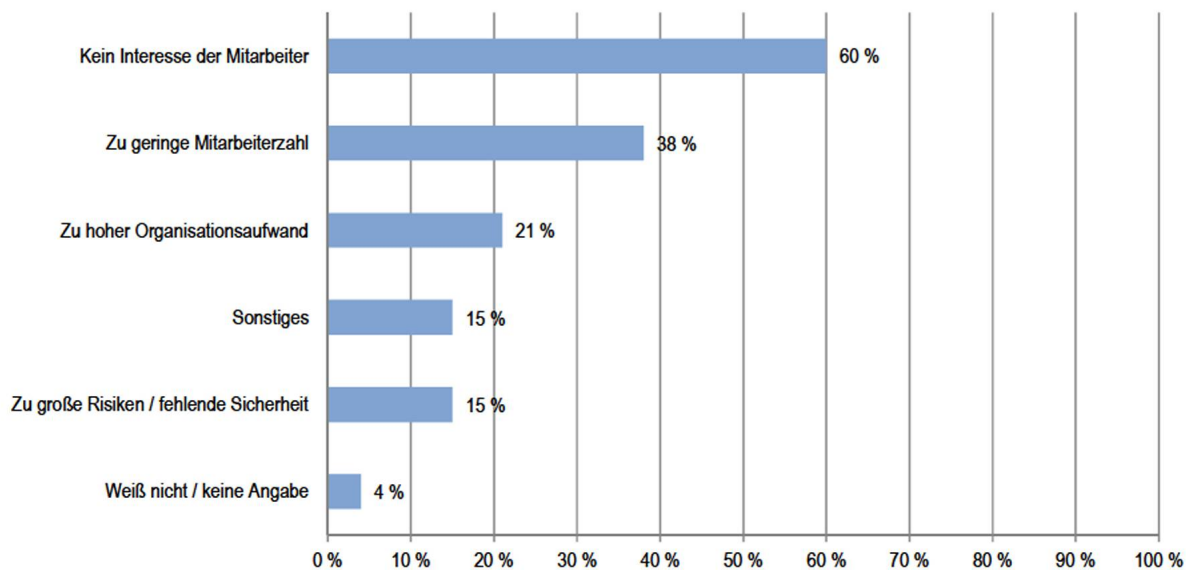
In der Untersuchung von YouGov/Psychonomics aus dem Jahr 2011 gaben 15 % der befragten 500 Personen, die in den KMU für die betriebliche Altersversorgung zuständig sind, an, kein BAV-Angebot anzubieten.¹²⁵ Im Rahmen einer gestützten Abfrage mit Mehrfachantwortmöglichkeiten wurden diese daraufhin nach Gründen ge-

¹²⁴ Vgl. Standard Life Versicherung/Personalmagazin (2010), S. 14.

¹²⁵ Es wurden für jede Betriebsgrößenklasse (1 – 10, 11 – 20, 21 – 50, 51 – 100, 101 – 500 Mitarbeiter) je 100 Mitarbeiter befragt vgl. YouGov/Psychonomics (2011), Unternehmensbefragung, S. 14.

fragt.¹²⁶ An erster Stelle für ein ausbleibendes Angebot einer BAV steht auch hier das fehlende Interesse seitens der Mitarbeiter (60 %). Zweitwichtigster Grund war, dass die Mitarbeiterzahl (38 %) zu gering sei. Auch der hohe Organisationsaufwand ist für jeden fünften Unternehmer ein Grund, keine BAV anzubieten. Risikobefürchtungen sind nur selten der Grund für ein fehlendes Angebot (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Aus welchen Gründen bietet Ihr Unternehmen den Mitarbeitern keine betriebliche Altersversorgung an? (in % aller befragten Unternehmen ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: YouGov/Psychonomics (2011), Unternehmensbefragung, S. 16.

Im Rahmen der Befragung der Gothaer Allgemeine Versicherung AG wurden 2013 über 1.000 Personen, die in kleinen und mittelständischen Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern für das Thema Versicherungen (mit-)verantwortlich sind, befragt.¹²⁷ 65 % aller Befragten fühlen sich zum Thema „Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung“ gut oder sehr gut informiert. Wissenslücken zeigen sich jedoch noch bei rund 35 % der Teilnehmer. Im Vergleich zu 2010 hat sich dieser Wert damit leicht verbessert, damals waren es 41 % der Befragten.¹²⁸

¹²⁶ Bei dieser Frage haben 62 Befragte geantwortet, vgl. YouGov/Psychonomics (2011), Unternehmensbefragung, S. 16. Rund die Hälfte der Befragten kamen aus der Betriebsgrößenklasse 1 - 10 Mitarbeiter, da in dieser Größenklasse zu 38 % keine BAV angeboten wird, vgl. YouGov/Psychonomics (2011), Unternehmensbefragung, S. 14.

¹²⁷ 29 % der Befragten repräsentierten Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten, 15 % mit zehn bis 19 Beschäftigten und 37 % mit 20 bis 199 Beschäftigten, vgl. Gothaer Allgemeine Versicherung AG (2013), S. 7.

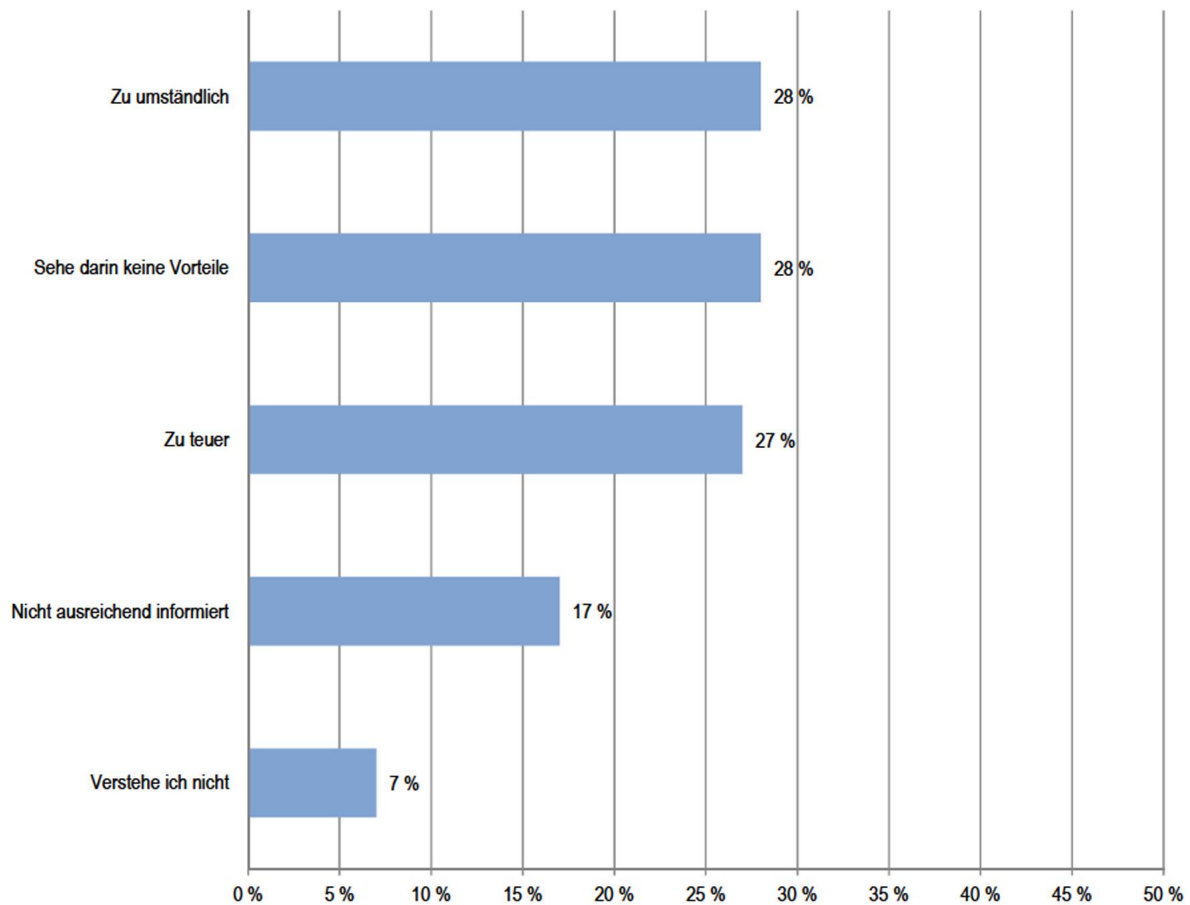
¹²⁸ Vgl. Gothaer Allgemeine Versicherung AG (2013), S. 23.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Die Befragten, die eine BAV kennen, aber nicht anbieten, wurden zusätzlich im Rahmen einer geschlossenen Frage mit der Möglichkeit zur Mehrfachnennung nach den Gründen gefragt, warum sie keine BAV anbieten. 28 % der 467 Befragten sagten, dass sie darin keinen Vorteil sehen (vgl. Abbildung 13). Ebenso viele nannten als Grund, dass sie zu umständlich sei. Ein dritter Grund, der von 27 % der Befragten genannt wurde, war, dass eine BAV zu teuer sei. Weitere Gründe waren „nicht ausreichend informiert“ (17 %) und „verstehe ich nicht“ (7 %).

Abbildung 13: Warum bieten Sie die BAV nicht an? (in % Unternehmen ohne BAV, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Gothaer Allgemeine Versicherung AG (2013), S. 22.

3.1.3 Hemmnisse für die Inanspruchnahme der BAV aus Sicht der Arbeitnehmer

Vier der analysierten Studien setzten sich bisher mit der Frage auseinander, warum Arbeitnehmer nicht an einer BAV teilnehmen.¹²⁹ Hierbei ist nach Arbeitnehmern in Unternehmen, in denen eine BAV angeboten wird, bzw. in Unternehmen ohne BAV-Angebot zu unterscheiden.

In der Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurden die Arbeitnehmer im Rahmen der schriftlichen Befragung mit einer Frage (sieben Antwortmöglichkeiten inkl. Sonstiges, Mehrfachnennungen waren möglich) nach den Gründen für das Fehlen einer Anwartschaft auf eine BAV gefragt.¹³⁰ Als häufigster Grund (48 %) für das Nichtvorhandensein einer eigenen Anwartschaft auf eine BAV wurde das Fehlen eines entsprechenden Angebots seitens des Arbeitgebers angeführt. Differenziert nach Frauen und Männern zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Dagegen war festzustellen, dass dieser Grund häufiger von Arbeitnehmern, die über 55 Jahre alt waren, genannt wurde (57 %) als von 25- bis unter 35-jährigen Arbeitnehmern (40 %). Insgesamt konnten in dieser Untersuchung keine Hemmnisse festgestellt werden, die nur in Kleinst-, kleinen oder mittleren Unternehmen und nicht in Großunternehmen auftreten. Nach Branchen differenziert zeigt sich, dass die Arbeitnehmer, die im Verarbeitenden Gewerbe tätig sind, nur zu 43 % den Grund „Kein Angebot des Arbeitgebers“ nannten. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass in dieser Branche den Arbeitnehmern – möglicherweise über eine Branchenlösung – anscheinend häufiger eine BAV angeboten wird.¹³¹

18 % der Befragten erklärten, bereits durch andere Formen der Altersvorsorge abgesichert zu sein (vgl. Abbildung 14). Ebenfalls 18 % gaben an, nicht über die entsprechenden finanziellen Mittel zu verfügen. Vor allem Besserverdienende mit einem monatlichen Einkommen über 4.500 Euro gaben zu 29 % an, über andere Formen Altersvorsorge zu betreiben. Zum Vergleich: Arbeitnehmer mit einem monatlichen Einkommen unter 1.500 Euro gaben diesen Grund nur zu 11 % an. Genau umgekehrt verhielt es sich dagegen beim Grund „fehlende finanzielle Mittel“. Fast jeder vierte Arbeitnehmer mit einem monatlichen Verdienst von unter 1.500 Euro nannte diesen Sachverhalt als Grund, warum er keine BAV abgeschlossen hat (24 %). Erwartungsgemäß war für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Verdienst von über 4.500 Euro dies kein Hemmnis, eine BAV abzuschließen (4 %).¹³² Als weitere Gründe gaben die Befragten an, dass sie sich mit dem Thema nicht beschäftigt hätten (11 %) und dass die Angebote zu kompliziert und unübersichtlich seien (8 %).

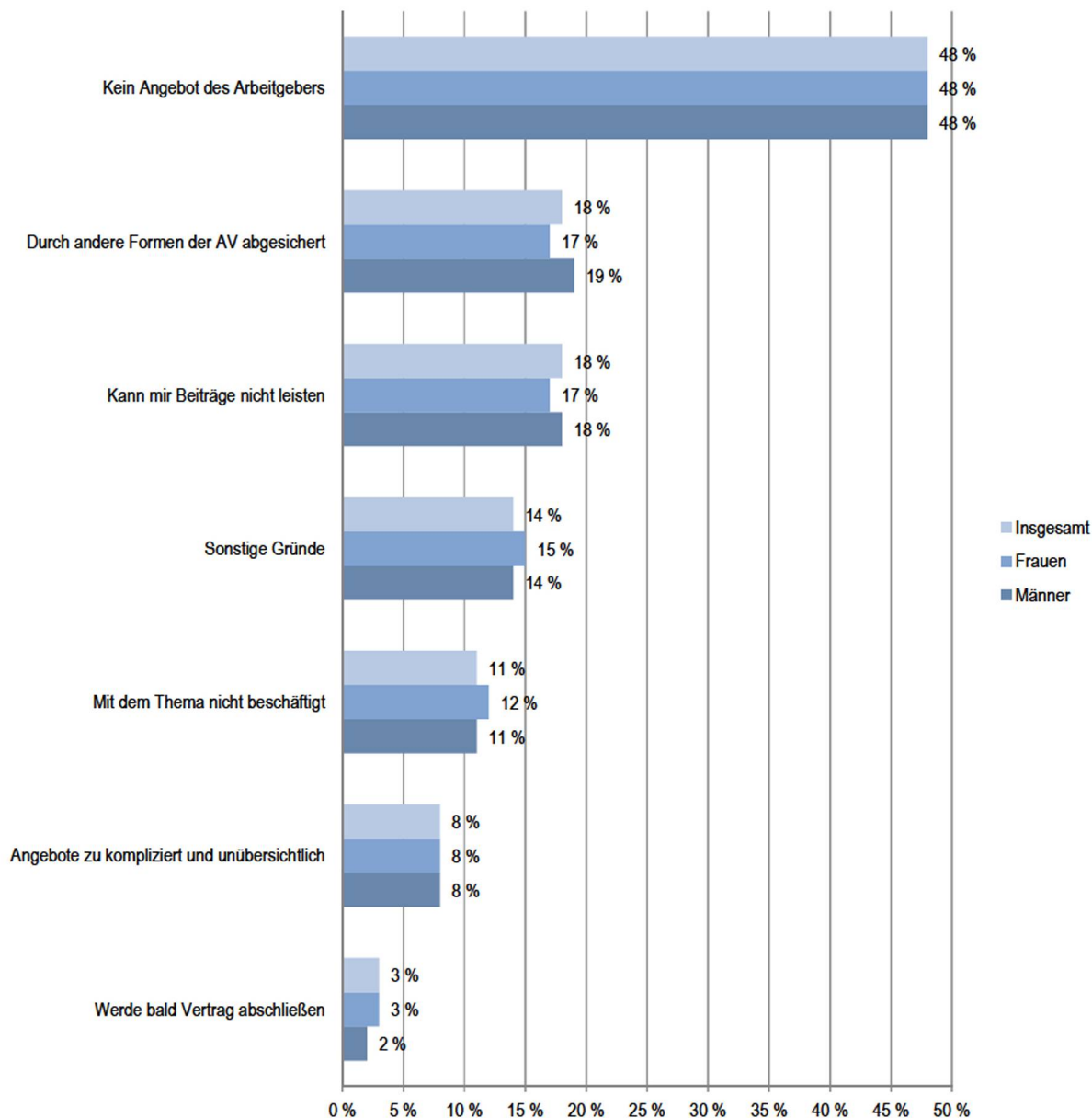
¹²⁹ Die meisten Studien erwähnten die Fragestellung gar nicht. So führt Blank/Wiecek (2012), S. 24, aus: „über die Gründe der Nicht-Nutzung des BAV-Angebots liegen in der WSI-Betriebsrätebefragung keine Aussagen vor“.

¹³⁰ Insgesamt wurden über 10.000 Arbeitnehmer repräsentativ befragt, rund die Hälfte der Befragten verfügte über keine Anwartschaft auf eine BAV. Diese wiederum wurden daraufhin zu den Gründen für das Fehlen befragt, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 7, S. 41.

¹³¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 41.

¹³² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 42.

Abbildung 14: Gründe für das Fehlen einer BAV aus Sicht der Arbeitnehmer (in %, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), S. 41.

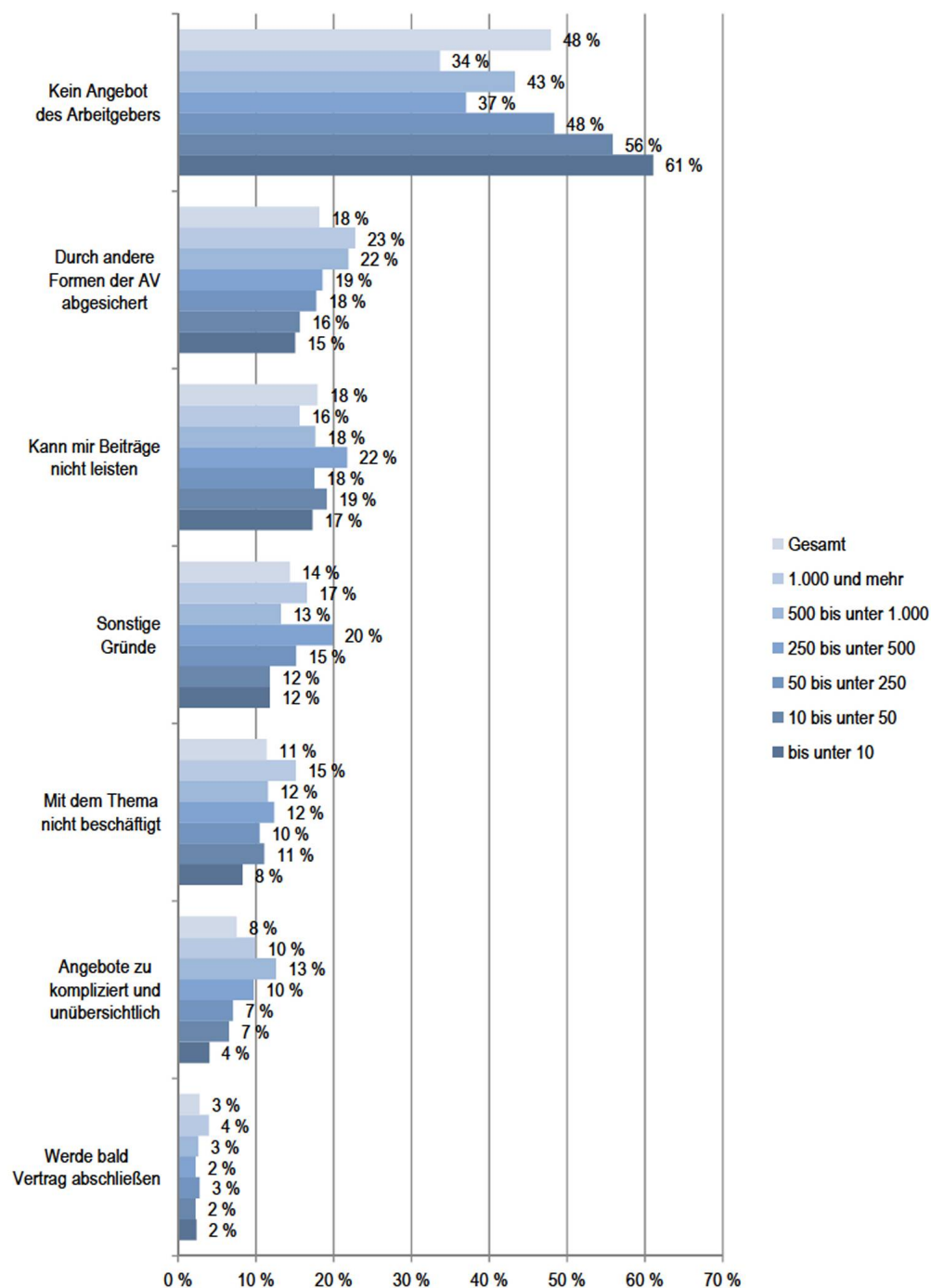
Die Arbeitnehmer gaben im Rahmen dieser Befragung auch Auskunft über die Beschäftigtenzahl des Unternehmens, in dem sie zurzeit arbeiten bzw. zuletzt gearbeitet haben. Aufgrund dieser Angabe und der großen Fallzahl der befragten Personen konnte im Rahmen einer Sonderauswertung festgestellt werden, dass der Grund „Kein Angebot des Arbeitgebers“ mit der Unternehmensgröße eine abnehmende Bedeutung hat (vgl. Abbildung 15). So nannten Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten arbeiteten, zu 61 % diesen Grund. Dagegen nannten Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit 50 bis unter 250 Mitarbeitern beschäftigt waren, nur zu 48 % diesen Grund. In Großunternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern waren es sogar nur 34 %. Die-

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

ses Ergebnis deckt sich mit den Erkenntnissen in Kapitel 2.3, wonach Kleinst- und Kleinunternehmen seltener eine BAV anbieten.

Abbildung 15: Gründe für das Fehlen einer BAV aus Sicht der Arbeitnehmer differenziert nach Beschäftigtengrößenklassen (in %, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b), Sonderauswertung

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Auch ist der Anteil der Arbeitnehmer, die durch andere Formen der Altersvorsorge abgesichert sind, in größeren Unternehmen geringfügig höher, dies mag damit zusammenhängen, dass in größeren Unternehmen der Akademikeranteil bzw. der durchschnittliche Verdienst höher ist. Der Anteil der Arbeitnehmer, die sich den finanziellen Beitrag nicht leisten können, ist über alle Unternehmensgrößen nahezu gleich hoch.

Im Rahmen der Befragung MetallRente-Studie 2013¹³³ wurden 2.500 Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 17 und 27 Jahren nach den Gründen gefragt, warum sie nicht für die Altersvorsorge sparen. Wichtiges Argument war: „Ich bin jung und möchte erst einmal etwas von meinem Leben haben“ (45 %) gefolgt von „ich habe kein (oder kaum) Geld für eine private Altersvorsorge übrig“ (42%).

In der Befragung der ERGO Versicherungsgruppe wurden im Jahr 2010 656 Arbeitnehmer ohne BAV im Rahmen einer geschlossenen Frage mit acht Antwortmöglichkeiten (Mehrfachnennungen möglich) nach dem Grund für den Nichtbesitz befragt.¹³⁴ Auch hier gaben die meisten (43 %) an, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer noch keine BAV angeboten habe (vgl. Abbildung 16). Zweitwichtigster Grund war: „Zu wenig eigene finanzielle Spielräume“ (27 %) gefolgt von dem zu geringen Wissen über die BAV (21 %). Weiter wurde geäußert, dass man Bedenken habe, ob bei einem Arbeitgeberwechsel der neue Arbeitgeber den Vertrag übernimmt, dass man anderweitig privat ausreichend vorgesorgt habe und dass man keine Vorteile zu anderen Anlageformen sehe und dass man Bedenken habe.¹³⁵

¹³³ Vgl. Hurrelmann/Karch (2013), S. 105 ff.

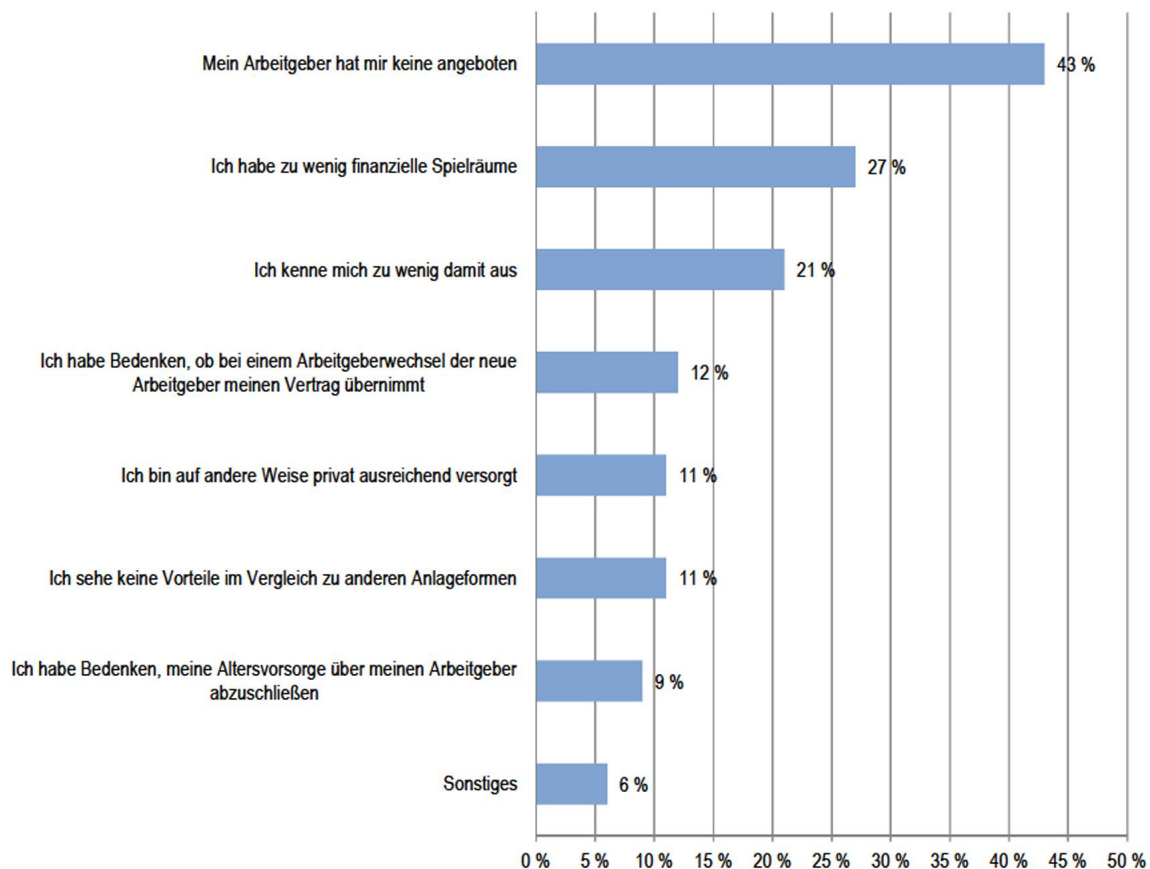
¹³⁴ Insgesamt wurden 1.021 Arbeitnehmer befragt, davon hatten nur 29 % einen BAV-Besitz. Nach Unternehmensgröße des Arbeitgebers differenziert zeigt sich, dass nur 17 % der Beschäftigten in Kleinstunternehmen eine BAV besitzen, vgl. ERGO Versicherungsgruppe (2010), S. 3, S. 13. Aus diesem Grunde kann vermutet werden, dass von den 656 Arbeitnehmern, die keine BAV haben, die überwiegende Mehrheit bei KMU beschäftigt ist.

¹³⁵ Vgl. ERGO Versicherungsgruppe (2010), S. 16.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Abbildung 16: Warum haben Sie bisher noch keine BAV? (in %, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: ERGO Versicherungsgruppe (2010), S. 16.

Im Rahmen der Befragung von Fidelity International im Jahr 2011 nahmen von den 1.000 befragten Erwerbstätigen im Alter zwischen 18 und 55 Jahren 38 % an einer BAV teil.¹³⁶ Hauptgrund für die anderen 62 %, nicht an einer BAV teilzunehmen, war auch hier, dass die Arbeitgeber keine BAV angeboten hatten (32 %). Zudem hatten sich einige Erwerbstätige gegen die Teilnahme an einer BAV entschieden (10 %) bzw. waren selbstständig (10 %).¹³⁷ Zudem wurde festgestellt, dass die BAV-Teilnahmequote von Erwerbstätigen, die Mitglieder in einer Gewerkschaft sind, deutlich höher ist. So verfügt fast jedes zweite Gewerkschaftsmitglied (46 %) über eine BAV, während Nichtmitglieder nur auf einen Wert von 34 % kommen.¹³⁸

¹³⁶ Vgl. Fidelity International (2011), S. 1 ff. Eine Differenzierung der Arbeitnehmer nach der Unternehmensgröße des Arbeitgebers wird nicht vorgenommen, allerdings ist zu vermuten, dass durch die repräsentative Befragung eine Vielzahl der Befragten einen mittelständischen Arbeitgeber hat.

¹³⁷ Vgl. Fidelity International (2011), S. 3.

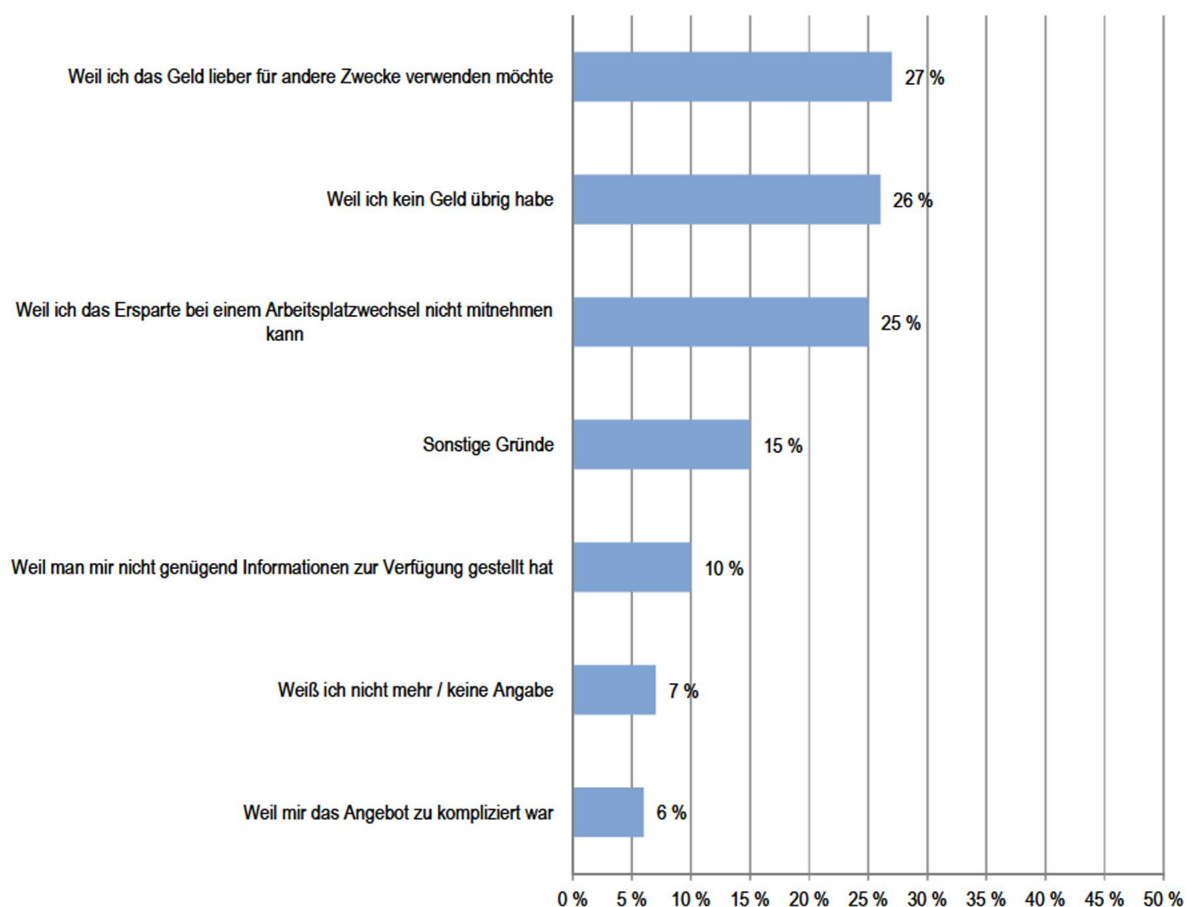
¹³⁸ Vgl. Fidelity International (2011), S. 9.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Diejenigen, die sich gegen eine vom Arbeitgeber angebotene BAV entschieden haben, sagten, dass sie das Geld für andere Zwecke verwenden möchten (27 %) und dass sie kein Geld übrig haben (26 %). Jeder Vierte entschied sich gegen eine BAV, weil er das Ersparte beim Arbeitsplatzwechsel nicht mitnehmen kann (25 %). Nicht genügend zur Verfügung gestellte Informationen (10 %) sowie kompliziertes Angebot (6 %) waren weitere Gründe (vgl. Abbildung 17).¹³⁹

Abbildung 17: Warum haben Sie sich gegen eine BAV entschieden? (in %, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Fidelity International (2011), S. 12.

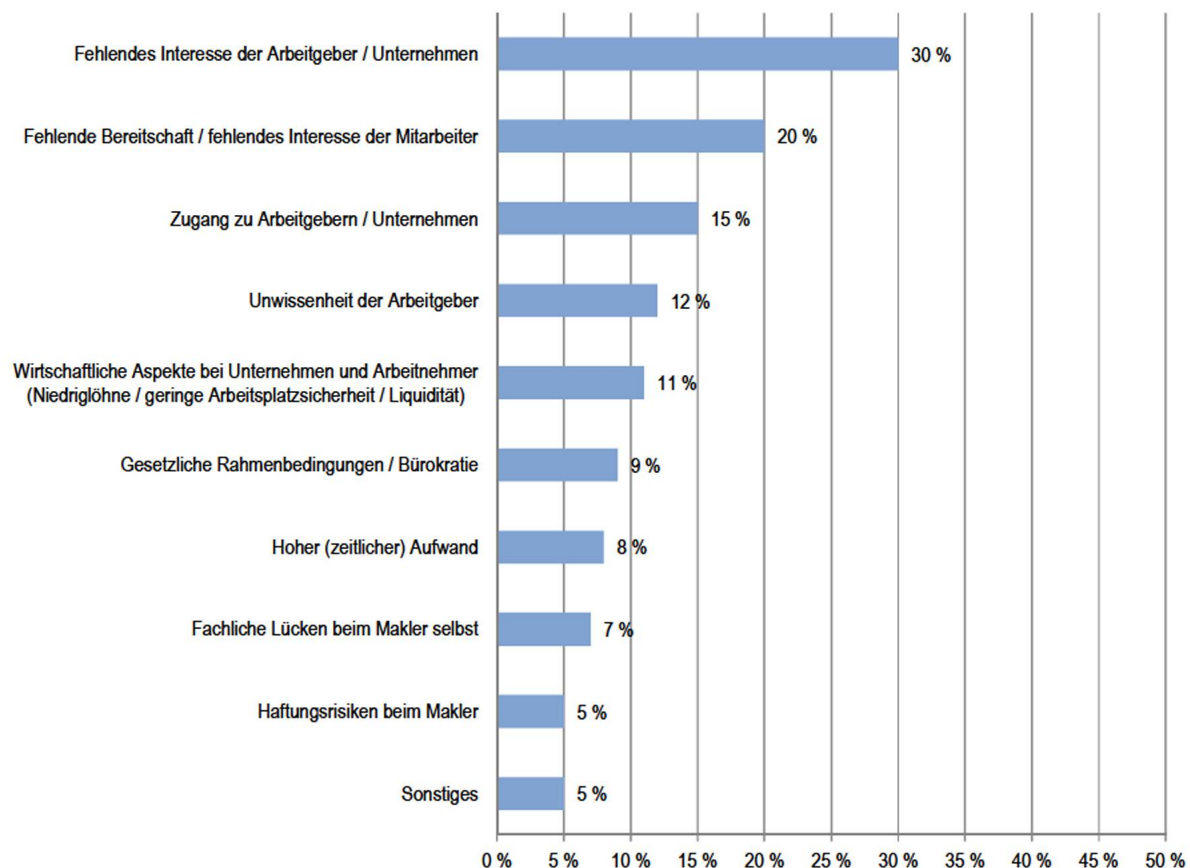
¹³⁹ Vgl. Fidelity International (2011), S. 12.

3.1.4 Hemmnisse bei der Vermittlung von BAV-Lösungen aus Sicht der BAV-Anbieter

Befragungen von BAV-Anbietern, z.B. von freien Maklern oder Vermittlern aus den Ausschließlichkeitsorganisationen, zum Thema BAV sind äußerst selten, daher konnte im Rahmen der Recherche nur eine Studie identifiziert werden, die die BAV-Anbieter zu den Hemmnissen in der Verbreitung der BAV befragte.

In der Untersuchung von YouGov/Psychonomics aus dem Jahr 2011 wurden im Rahmen des Makler-Absatzbarometers 91 Makler mit Schwerpunkt im Firmenkundengeschäft befragt.¹⁴⁰ Im Rahmen einer offenen Frage gaben 54 Makler Auskunft über die größten Hemmnisse bei der Vermittlung von BAV-Produkten (vgl. Abbildung 18). Fehlendes Interesse auf Seiten der Arbeitgeber, aber auch auf Seiten der Arbeitnehmer sind aus Sicht der Befragten die größten Barrieren.

Abbildung 18: Barrieren bei der Vermittlung von BAV-Produkten



Quelle: YouGov/Psychonomics (2011), Maklerbefragung, S. 16.

¹⁴⁰ Vgl. YouGov/Psychonomics (2011), Maklerbefragung, S. 16.

3.1.5 Zwischenfazit

Insgesamt ist festzustellen, dass die Erforschung der Ursachen für die geringe Verbreitung der BAV bei den KMU und deren Arbeitnehmern in den wenigsten empirischen Studien ein Thema ist. Wenn sich eine Studie mit dieser Thematik auseinandersetzt, dann stehen i.d.R. nur ein bis zwei geschlossene Fragen für dieses Thema zur Verfügung. Dies ist schon verwunderlich, da insbesondere die BAV-Anbieter, die eine Vielzahl von Studien durchführen, doch einen Anreiz haben sollten, mehr über die Gruppe der KMU zu erfahren, die bisher noch keine BAV-Lösung implementiert haben. Auch die Ursachen, warum Arbeitnehmer das Angebot der BAV nicht angenommen haben, werden bisher eher wenig ausführlich abgefragt.

Wenn alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt wurden, ist der angegebene Hauptgrund für die fehlende BAV-Nachfrage, dass kein Angebot der Arbeitgeber vorlag. Das Ergebnis ist nicht verwunderlich, da viele KMU ihren Mitarbeitern derzeit noch keine BAV anbieten (vgl. Kapitel 2.3.1). Wenn ein Angebot vorlag, wurde es häufig wegen zu geringer eigener finanzieller Spielräume oder anderweitig bereits betriebener Vorsorge abgelehnt. Aber auch Informationsdefizite auf Seiten der Arbeitnehmer führen dazu, dass es nicht zum Abschluss eines BAV-Vertrages kommt. Auf Seiten der Arbeitgeber wird häufig der Grund angegeben, es gebe kein Interesse des Arbeitnehmers an einer BAV. Was das konkret bedeutet, wird in den Studien nicht mehr hinterfragt. Hat der Mitarbeiter aktiv nach einem BAV-Angebot gefragt? Hat der Arbeitgeber aktiv das Thema BAV mit den Mitarbeitern im Rahmen des Implementierungsprozesses (vgl. Kapitel 2.2) angesprochen? Wurde das BAV-Angebot von den Arbeitnehmern als unattraktiv wahrgenommen, da es sich um eine reine Entgeltumwandlung handelte? Anscheinend ist diese Thematik maximal ein Randthema; eine Untersuchung, die sich gezielt mit dieser Fragestellung auseinandersetzt, konnte nicht identifiziert werden.

Zudem ist zu konstatieren, dass die in den vorangegangenen Abschnitten aufgeführten Untersuchungen zwar KMU bzw. Arbeitnehmer von KMU in ihren Befragungen berücksichtigt haben, aber bis auf die Untersuchungen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist die Fallzahl der Antwortenden so gering, dass keine unternehmensgrößenspezifischen Auswertungen der Hemmnisse möglich waren.

3.2 Tarifvertragliche und branchenspezifische BAV-Lösungen – Hemmnisse und Erfolgsfaktoren

3.2.1 Ziel der Analyse

Im Rahmen der vorliegenden Machbarkeitsstudie wurden gemeinsam mit dem Auftraggeber fünf tarifvertragliche bzw. branchenspezifische BAV-Lösungen (im Folgenden Branchenlösungen), die die BauRente, die Chemie-Altersvorsorge, die hogarente, die MetallRente und die SHK-Rente Bayern, ausgewählt und analysiert.¹⁴¹

Ziel dieser Analyse war es herauszufinden, wie diese Branchenlösungen ausgestaltet sind, ob durch Branchenlösungen tendenziell ein höherer Verbreitungsgrad der BAV, im Speziellen bei KMU, erreichbar ist und ob dies auch anhand vorliegender Daten, z.B. Geschäftsstatistiken, empirisch bestätigt werden kann. Zudem wurde die Analyse dazu genutzt, potenzielle Hemmnisse, welche einer Verbreitung der BAV in KMU entgegenstehen, zu identifizieren. Darüber hinaus wurde versucht zu klären, ob durch die Branchenlösungen die Hemmnisse für KMU und deren Arbeitnehmer abgemildert/abgeschwächt bzw. überwunden werden können. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Analyse zusammenfassend dargestellt.

3.2.2 Wesentliche Ergebnisse der Analyse

Zunächst kann festgehalten werden, dass die untersuchten Branchenlösungen sich hinsichtlich ihrer Ausgestaltung (zum Teil stark) unterscheiden. Dabei differieren sie insbesondere hinsichtlich folgender Merkmale:

- » Zum Teil stehen die Branchenlösungen nur tariflich gebundenen Unternehmen offen (z.B. Chemie Altersvorsorge¹⁴²), teilweise aber allen Unternehmern der Branche (z.B. hogarente¹⁴³). Ferner existieren Branchenlösungen, die auch für Unternehmen anderer Branchen offenstehen (MetallRente¹⁴⁴). Bei der BauRente können auch Ehepartner eine BAV abschließen, die nicht in der Baubranche tätig sind. Zudem ist die Fortführung eines Vertrags in einer anderen Branche bzw. bei einem Arbeitgeber, der eigentlich nicht die BauRente anbietet, möglich.

¹⁴¹ Eine detaillierte Darstellung der einzelnen Branchenlösungen erfolgt in Anhang I, wo alle fünf Beispiele steckbriefartig dargestellt werden.

¹⁴² Die Chemie-Altersvorsorge steht nur den tariflich gebundenen Unternehmen der Chemiebranche offen.

¹⁴³ Die hogarente steht grundsätzlich allen Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes offen, d.h. unabhängig von der Tarifbindung des Unternehmens.

¹⁴⁴ Die MetallRente beschränkt sich nicht nur auf tariflich gebundene Unternehmen, sondern steht auch anderen Unternehmen der Branche sowie Unternehmen anderer Branchen als der Metallbranche offen, z.B. der Holz- und Kunststoffverarbeitung, der Textil- und Bekleidungsindustrie und der Stahlindustrie.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » Branchenlösungen werden teilweise bundesweit, aber auch zum Teil nur regional angeboten (z.B. die SHK-Rente Bayern¹⁴⁵).
- » Einige Branchenlösungen bieten alle Durchführungswege an (Chemie-Altersvorsorge, SHK-Rente Bayern), andere treffen eine Vorauswahl und bieten somit nur ausgewählte Durchführungswege an (MetallRente). Andere wiederum bieten nur einen ausgewählten Durchführungsweg an (BauRente, hogarente).
- » Als besonderen Anreiz für die Arbeitnehmer enthalten die Branchenlösungen unterschiedliche Modelle der Kofinanzierung:
 - Der Arbeitgeber zahlt nur einen finanziellen Beitrag, wenn der Arbeitnehmer einen festgelegten Mindestbeitrag zur Entgeltumwandlung beiträgt (BauRente, MetallRente).
 - Anschubfinanzierung: Der Arbeitgeber zahlt einen festgelegten Betrag pro Jahr ein, unabhängig von dem jeweiligen Arbeitnehmeranteil (SHK-Rente Bayern, hogarente, Chemie-Altersvorsorge).
 - Zusätzlich zur Anschubfinanzierung wird vom Arbeitgeber ein festgelegter finanzieller Beitrag für jeden umgewandelten Euro des Arbeitnehmers geleistet (hogarente, Chemie-Altersvorsorge).
 - Teilweise werden die Arbeitgeberanteile aus dem Urlaubsgeld oder den (ehemaligen) vermögenswirksamen Leistungen gezahlt. Teilweise verfällt der Anspruch auf dieses Geld, wenn es nicht für die BAV eingesetzt wird. Somit „verschenkt“ der Arbeitnehmer in diesen Fällen Geld, wenn er keine BAV abschließt. Teilweise kann der Arbeitnehmer eine BAV erst nach einer gewissen Frist abschließen (z.B. sechs Monate nach Einstellung).
- » Die Vertriebsstrukturen unterscheiden sich stark zwischen den Branchenlösungen. So werden die Branchenlösungen Chemie-Altersvorsorge, die MetallRente und die hogarente jeweils von mehreren Versicherungsunternehmen vertrieben. Im Fall der MetallRente erfolgt dies unter dem Logo der Branchenlösung. Bei der SHK-Rente Bayern gibt es einen „präferierten Kooperationspartner“ von Innung und Gewerkschaft, die SHK-Rente Bayern kann grundsätzlich aber auch von anderen Versicherungsunternehmen angeboten werden. Die SOKA-BAU vertreibt die BauRente selbst.

Allen Branchenlösungen ist gemein, dass sie über keine belastbaren Zahlen zum Verbreitungsgrad unter den Arbeitgebern bzw. Arbeitnehmern in der gesamten Branche verfügen. Teilweise liegen nur absolute Zahlen vor (Chemie-Altersvorsorge: 800 Mitgliedsunternehmen¹⁴⁶; hogarente: 120.000 Verträge mit Arbeitnehmern¹⁴⁷; MetallRente: 25.000 Mitgliedsunternehmen, 500.000 Verträge mit Arbeitnehmern¹⁴⁸; BauRente: 60.000 Verträge mit

¹⁴⁵ Die SHK-Rente Bayern ist die BAV des Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikgewerbes in Bayern. Sie steht all jenen offen, für die SHK-Tarifverträge in Bayern Geltung besitzen.

¹⁴⁶ Gespräch mit Vertretern der Chemie-Altersvorsorge.

¹⁴⁷ Gespräch mit Vertretern der hogarente.

¹⁴⁸ Gespräch mit Vertretern der MetallRente.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Arbeitnehmern¹⁴⁹), teilweise nur Zahlen zum Verbreitungsgrad, die sich nur auf Umfragen unter Unternehmen bestimmter Größenklassen beziehen (Chemie-Altersvorsorge: 80 % der Arbeitnehmer der Branche¹⁵⁰; BauRente 55,7% der Unternehmen der Baubranche bieten eine BAV an¹⁵¹). Im Fall der SHK-Rente Bayern liegen keine empirischen Zahlen vor, lediglich eine Schätzung, dass ca. 50 % der Unternehmen der Branche die SHK-Rente Bayern anbieten¹⁵².

Für einige Branchenlösungen werden Zahlen zum Verbreitungsgrad publiziert, allerdings beziehen sich diese auf Umfragen unter Unternehmen, welche nicht alle Unternehmensgrößenklassen miteinbeziehen. Insbesondere die Verbreitung in Kleinst- und Kleinunternehmen wird daher teilweise nicht erfasst. Zudem ist festzustellen, dass Branchenlösungen eher über Informationen zum Verbreitungsgrad bei den Arbeitnehmern als zum Verbreitungsgrad bei den Unternehmen verfügen, da oftmals lediglich Zahlen zu den abgeschlossenen Verträgen bekannt sind und nicht zu den Unternehmen, welche sich an einer Branchenlösung beteiligen. Insbesondere bei Branchenlösungen, welche keine klar definierte Zielgruppe haben, ist es ohnehin nur sehr schwer möglich, den Verbreitungsgrad genau zu bestimmen. Differenzierte Auswertungen der Anzahl der Mitgliedsunternehmen oder der Anzahl der BAV-Verträge nach der Größenklasse der jeweiligen Unternehmen liegen ebenfalls nicht vor. Daraus ergibt sich der Umstand, dass insgesamt kaum KMU-spezifische Daten zum Verbreitungsgrad der BAV mittels einer Branchenlösung vorliegen. Allgemein erklärten die interviewten Experten der Branchenlösung, dass die Verbreitung bei KMU geringer sei als bei großen Unternehmen.

Nach Aussagen der befragten Experten führen Kofinanzierungssysteme, bei denen sich der Arbeitgeber nur beteiligt, wenn der Arbeitnehmer auch einen Beitrag leistet bzw. sich in Abhängigkeit vom finanziellen Beitrag des Arbeitnehmers stärker beteiligt, zu höheren Beitragssummen.

Die befragten Experten der Branchenlösungen wurden zudem nach Hemmnissen gefragt, die einer stärkeren Verbreitung der BAV in KMU entgegenstehen.¹⁵³ Dabei ist vorab anzumerken, dass sich alle allgemeinen Hemmnisse in der Regel auch auf KMU beziehen bzw. nach Aussage der Experten in diesen, aufgrund von strukturellen Unterschieden, oftmals verstärkt wirken bzw. auftreten.

- » Geringes Einkommen der Mitarbeiter (dieses Hemmnis wurde von allen Branchenexperten genannt)
- » Zusätzlicher Vorsorgebedarf wird von den Arbeitnehmern nicht erkannt.
- » Keine Bereitschaft, in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren, da oft nach tagesaktuellen Gesichtspunkten entschieden wird (z.B. Konsumententscheidung)
- » Hoher Anteil an jungen Arbeitskräften

¹⁴⁹ Gespräch mit Vertretern der SOKA-BAU.

¹⁵⁰ Gespräch mit Vertretern der Chemie-Altersvorsorge.

¹⁵¹ Vgl. BlankWieck (2012), S. 6.

¹⁵² Gespräch mit Vertretern des Fachverbands Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern.

¹⁵³ Diese sind im Einzelnen im Anhang I aufgeführt.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » Mitarbeiter nutzen andere Vorsorgemöglichkeiten.
- » Fehlendes Vertrauen in den BAV-Anbieter
- » Fehlende BAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen, insbesondere in KMU, denn hier fehlen oftmals die Zeit und die Ressourcen, sich mit dem Thema BAV zu befassen
- » Zu hohe Komplexität des Themas BAV, insbesondere ist es schwierig, den richtigen Durchführungsweg auszuwählen.
- » Zu wenig einfache Informationen über die BAV auf Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite
- » Fehlendes Engagement des Arbeitgebers, in Bezug auf die Kommunikation der vorhandenen BAV-Lösung. Der Arbeitgeber erlaubt oft keine Beratung der Arbeitnehmer zur BAV während der Arbeitszeit.
- » Fehlende Tarifbindung des Arbeitgebers

Es konnten im Rahmen der Analyse der Branchenlösungen keine Hemmnisse identifiziert werden, welche nur in KMU auftreten und somit die geringere Verbreitung der BAV in KMU erklären. Allerdings sind alle aufgeführten Hemmnisse auch in KMU zu beobachten bzw. treten in diesen, laut Branchenexperten, verstärkt auf.

Trotz der bisher sehr eingeschränkten Datenbasis zu den Branchenlösungen lassen sich verschiedene Erfolgsfaktoren der Branchenlösungen identifizieren, welche zumeist in direktem Zusammenhang mit einem der genannten Hemmnisse stehen. Die folgenden Erfolgsfaktoren der Branchenlösung für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurden genannt:

- » Bekannte, vertrauenswürdige Organisationen (Verband und Gewerkschaft) haben die Branchenlösung ausgehandelt und stehen mit ihrem Namen dafür ein. Dies gibt der Branchenlösung ein gewisses Qualitätssiegel.
- » Bessere Konditionen durch eine hohe Anzahl Mitglieder (ab dem ersten Arbeitnehmer eines Unternehmens). Dies ist insbesondere ein Vorteil für KMU, da diese so in den Genuss von Konditionen kommen, welche sonst nur im Rahmen von Großkundenrabatten zu realisieren wären.
- » Die Gesundheitsprüfung entfällt oftmals für eine BAV im Rahmen einer Branchenlösung.
- » Branchenlösungen sind weniger komplex als „Einzellösungen“. Die Tarifparteien haben „vorgefiltert“, es gibt teilweise eine geringere Auswahl an Durchführungswegen. Die Branchenlösung entspricht in jedem Falle rechtlichen und tarifvertraglichen Vorgaben. Auch dies ist insbesondere relevant für KMU, da hier oftmals keine Experten im Unternehmen vorhanden sind, die sich um diese Fragestellungen kümmern könnten (insbesondere relevant für KMU).
- » Weniger Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber.
- » Vertrieb wird zumindest teilweise von Unabhängigen durchgeführt, welche kein Eigeninteresse haben und keine Provisionen bekommen.

Wenn eine Branchenlösung die genannten Erfolgsfaktoren nicht aufweisen kann, heißt das im Umkehrschluss, dass dies als Hemmnis für eine stärkere Verbreitung der BAV bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern interpretiert werden kann. Theoretisch ist demnach davon auszugehen, dass die oben aufgeführten Erfolgsfaktoren zu einer stärkeren Verbreitung der BAV bei KMU und unteren deren Arbeitnehmern geführt haben. Ob es in der Realität tatsächlich so ist, kann auf Basis der verfügbaren Daten nicht abschließend beurteilt werden.

3.2.3 Zwischenfazit

Es ist festzuhalten, dass die These, dass Branchenlösungen zu einer höheren Verbreitung der BAV unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen, im Rahmen der für dieses Forschungsvorhaben durchgeführten Analysen und Gespräche weder bestätigt noch widerlegt werden konnte. Der Verbreitungsgrad der Branchenlösungen kann auf Basis der vorliegenden Statistiken nicht eindeutig bestimmt werden. Die Branchenlösungen erheben hierzu in der Regel keine eigenen Daten, bzw. die Daten, die erhoben werden, sind für die Fragestellung des Verbreitungsgrades in der Branche nicht relevant. Zudem tritt folgendes Problem auf: Wenn die Branchenlösungen Daten zur Anzahl der Arbeitgeber (Anzahl Mitgliedsunternehmen) oder der Anzahl der Arbeitnehmer (Anzahl der Verträge) erheben, so stehen dennoch keine Daten zur Gesamtzahl der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, denen die Branchenlösung prinzipiell offensteht, zur Verfügung. Grund hierfür ist, dass viele Branchenlösungen sich nicht nur auf eine klar abgrenzbare Branche oder nur tariflich gebundene Arbeitgeber beziehen. Die Gesamtanzahl der potenziellen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die die Branchenlösung in Anspruch nehmen könnten, lässt sich daher nicht eindeutig bestimmen. Folglich ist auch der Verbreitungsgrad nicht ermittelbar.

Aus diesen Gründen kann auch die Frage, ob der Verbreitungsgrad der Branchenlösungen bei KMU, bei allen „Vorteilen“, die eine Branchenlösung bieten kann, tatsächlich höher ist als der allgemeine BAV-Verbreitungsgrad bei KMU (vgl. Kapitel 2.3.1), nicht beantwortet werden.

Zudem hat die Analyse der fünf Branchenlösungen gezeigt, dass diese sehr unterschiedliche Modelle der BAV anbieten und pauschale Aussagen über „die Branchenlösungen“ daher kaum möglich sind.

Die Frage, ob Branchenlösungen die BAV-Verbreitung bei KMU und unter deren Arbeitnehmern erhöhen können, bleibt hier somit offen. Nichtsdestotrotz deuten die Ausgestaltungsmerkmale der betrachteten Branchenlösungen darauf hin, dass diese grundsätzlich – insbesondere für KMU – eine Reihe von Vorteilen bieten können.

3.3 Erfahrungen aus ausgewählten europäischen Ländern – eine Vergleichsanalyse

3.3.1 Zielsetzung

Im Folgenden werden die Hemmnisse und Erfolgsfaktoren für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge aus drei ausgewählten¹⁵⁴ europäischen Ländern (Belgien, Großbritannien, Irland) dargestellt. Die Informationen sind das Ergebnis der Literaturrecherche sowie einer Befragung von Interviewpartnern aus den nationalen Institutionen, die für die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen der BAV verantwortlich sind.¹⁵⁵ Eine ausführliche Beschreibung der BAV-Systeme der einzelnen Länder ist im Anhang II dieses Dokuments zu finden.

Ziel der internationalen Analyse war die Identifizierung der Hemmnisse in der Verbreitung der BAV in anderen Ländern und die Beantwortung der Frage, ob diese Hemmnisse KMU-spezifisch sind. Darüber hinaus sollte herausgefunden werden, ob und wie diese Hemmnisse empirisch untersucht wurden und durch welche Maßnahmen die untersuchten Länder die identifizierten Hemmnisse überwunden haben.

3.3.2 Wesentliche Ergebnisse

Die Interviewpartner bestätigten, dass die Verbreitung der BAV in KMU und bei den Arbeitnehmern in KMU in allen Ländern geringer ist als die Verbreitung der BAV in großen Unternehmen. Allerdings ist dies nicht empirisch erfasst worden und kann aus diesen Gründen auch nicht statistisch belegt werden. Eine Auswertung nach Größenklassen wäre nach Angaben der Länder sehr aufwendig. Dennoch sind viele Hemmnisse für die Verbreitung der BAV von den Interviewpartnern identifiziert worden. Dabei wurde zwischen Hemmnissen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unterschieden.

Auf der Arbeitgeberseite treten aus Sicht der internationalen Experten die folgenden Hemmnisse auf:

Belgien:¹⁵⁶

- » Der Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur BAV.
- » Zu hohe Komplexität des Themas BAV
- » Fehlendes Vertrauen in die BAV-Anbieter

Großbritannien:¹⁵⁷

- » Betriebliche Versorgungswerke müssen in Großbritannien von Treuhändern überwacht werden. Juristische Unterstützung ist für den Aufbau notwendig und der Arbeitgeber hat kein Mitspracherecht bei

¹⁵⁴ Zur Begründung der Auswahl siehe Kapitel 1.3.

¹⁵⁵ Belgien: Behörde für soziale Sicherung; Großbritannien: Department for Work & Pensions; Irland: Pensions Board.

¹⁵⁶ Gespräch mit der Behörde für soziale Sicherung.

¹⁵⁷ Gespräch mit dem Department for Work & Pensions. Die identifizierten Hemmnisse stammen aus der Zeit vor 2012, bevor das Automatic-Enrolment eingeführt wurde. Diese treffen allerdings heute teilweise noch zu.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

der Verwaltung des Fonds. Aus diesen Gründen sind die Einführungs- sowie die fortlaufenden administrativen Kosten hoch.

Irland:¹⁵⁸

- » Arbeitgeber hat Angst vor dem hohen Verwaltungs- und Informationsaufwand. Kosten, welche insbesondere vor dem Hintergrund der Finanzkrise der letzten Jahre die KMU in Irland zu stark belasten; es entsteht auch ein hoher Zeitaufwand (insbesondere relevant für KMU).
- » Komplexität des Renten- und Steuersystems

Für die Arbeitnehmerseite wurden die folgenden Hemmnisse genannt.

Belgien:¹⁵⁹

- » Zusätzlicher Vorsorgebedarf wird von den Mitarbeitern nicht erkannt. Vielen Menschen fehlt trotz der Diskussion in Medien und Öffentlichkeit immer noch das Bewusstsein für den zusätzlichen Vorsorgebedarf.
- » Zu hohe Komplexität des Themas BAV. Das System der Altersvorsorge wird oft nicht vollständig verstanden.
- » Fehlendes Vertrauen in die BAV-Anbieter
- » Keine finanzielle Beteiligung seitens des Arbeitgebers, da es keine gesetzliche Verpflichtung für eine Beteiligung des Arbeitgebers gibt

Großbritannien:¹⁶⁰

- » Zusätzlicher Vorsorgebedarf wird von den Mitarbeitern nicht erkannt.
- » Mitarbeiter nutzen andere Vorsorgemöglichkeiten und/oder haben andere Zahlungsverpflichtungen (Kredite, private Altersvorsorge etc.). Insbesondere in Großbritannien sind andere Zahlungsverpflichtungen ein verbreitetes Hemmnis, da aufgrund der geringen staatlichen Rente eine lange Tradition der privaten Vorsorge existiert. Diese mindert die Bereitschaft, eine BAV abzuschließen.
- » Geringes Einkommen der Mitarbeiter. Insbesondere in KMU ist das (durchschnittlich sind die Gehälter in Großbritannien in KMU geringer als in großen Unternehmen) ein Hemmnis.
- » Geringer Verbreitungsgrad bei Frauen, z.B. aufgrund von Erziehungszeiten

¹⁵⁸ Gespräch mit dem Pensions Board.

¹⁵⁹ Gespräch mit der Behörde für soziale Sicherung.

¹⁶⁰ Gespräch mit dem Department of Work & Pensions.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Irland:¹⁶¹

- » Verschieben der Entscheidung über die Altersvorsorge, insbesondere vor dem Hintergrund der Finanzkrise
- » Keine Bereitschaft, in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren (z.B. aufgrund von Konsumentenscheidung)
- » Geringes Einkommen der Mitarbeiter
- » Mitarbeiter nutzen andere Vorsorgemöglichkeiten (z.B. Immobilien).
- » Im europäischen Vergleich sind die betrieblichen Altersvorsorgeprogramme sehr klein. Nur 71 Versicherungsvereinbarungen haben mehr als 1.000 Mitglieder.¹⁶² Durch die geringe Anzahl an Arbeitnehmern in einer Versicherung sind die Konditionen oft unattraktiver als bei größeren (Gruppen-)Versicherungen.

Die folgenden regulativen Ausgestaltungen wurden in den betrachteten drei Ländern vorgenommen, um die Verbreitung der BAV zu erhöhen und zur Überwindung der auftretenden Hemmnisse beizutragen.

- » Viel weiter als alle anderen betrachteten BAV-Systeme geht das Automatic-Enrolment-System in Großbritannien. Die automatisierte Anmeldung eines Arbeitnehmers zur BAV wurde im Oktober 2012 eingeführt.¹⁶³ Jeder Berufstätige im Alter von 22 Jahren bis zum Renteneintrittsalter, der mehr als 9.440 Pfund¹⁶⁴ pro Jahr verdient und in Großbritannien arbeitet, wird seitdem automatisch durch seinen Arbeitgeber betrieblich rentenversichert.¹⁶⁵ ¹⁶⁶ Falls ein Arbeitnehmer keine Anwartschaft aus einer BAV erwerben will, muss er aktiv widersprechen. Dies wird Opting-out genannt.¹⁶⁷ ¹⁶⁸ Der große Vorteil an dem System ist, dass sich die Arbeitnehmer nicht um die Registrierung kümmern müssen und die Beiträge bereits vor der Gehaltsauszahlung vom Bruttogehalt abgezogen sind. In der Folge muss keine Einkommensteuer auf die Beiträge gezahlt werden. Laut Department for Work & Pensions wird auf diese Weise die Minderung des Gehalts als weniger belastend empfunden. Des Weiteren sind keine komplizierten, aktiven Investitionsentscheidungen mit der BAV verbunden. Die Einführung des Automatic-Enrolment-Prinzips erfolgt stufenweise und umfasst momentan lediglich Großunternehmen.

¹⁶¹ Gespräch mit dem Pensions Board.

¹⁶² Gespräch mit der Policy-Abteilung des Pensions Boards.

¹⁶³ Gespräch mit dem Department of Work & Pensions.

¹⁶⁴ Dieser Betrag entsprach zum 18.09.2013 ca. 11.296 Euro.

¹⁶⁵ Vgl. UK Government (2013a), S. 1.

¹⁶⁶ Vgl. UK Government (2013b), S. 1 f.

¹⁶⁷ Vgl. UK Government (2013c), S. 1.

¹⁶⁸ Im Sprachgebrauch wird Opting-out oft auch als Synonym für Automatic-Enrolment verwendet.

KMU werden je nach Beschäftigtenzahl schrittweise an dem neuen System teilnehmen müssen. Aus diesem Grund liegen bisher noch keine Fallzahlen und Daten zum Verbreitungsgrad in den Unternehmen vor.

- » Um die Teilnahme aller Arbeitnehmer in Großbritannien an einer betrieblichen Altersvorsorge sicherstellen zu können, wurde ein staatlicher Fonds (National Employment Savings Trust (NEST)) gegründet. NEST ist ein Fonds, der von der NEST Corporation, einer Organisation öffentlichen Rechts, betreut wird. Der Fonds ist dem „Department for Work and Pensions“ Rechenschaft schuldig. Jeder britische Arbeitnehmer zwischen 22 und 75 Jahren hat ein Anrecht darauf, in den Fonds aufgenommen zu werden. Diese Aufnahme erfolgt in der Regel über das sog. Automatic-Enrolment bei Antritt einer Stelle automatisch, wenn der Arbeitgeber NEST als betriebliche Altersvorsorge gewählt hat. Andere Arbeitnehmer, die die Kriterien des Automatic-Enrolment nicht erfüllen, können sich selbst versichern und, abhängig von der Einkommenshöhe, dann muss auch der Arbeitgeber Beiträge einzahlen. Der Arbeitnehmer kann seine Altersvorsorge bei NEST behalten, auch wenn er die Arbeitsstelle wechselt, selbstständig wird oder aufhört zu arbeiten.¹⁶⁹
- » Ein ausschlaggebender Erfolgsfaktor für die Verbreitung ist die Attraktivität der BAV-Lösung. Um diese zu steigern, wurde 2003 in Belgien das sog. Vandenbroucke-Gesetz erlassen mit dem Ziel, die zweite Säule des belgischen Rentensystems zu stärken und mehr Arbeitnehmer innerhalb dieser Säule zu versichern. Im Zuge dessen wurde eine zusätzliche Option für die Formen Branchenlösung und unternehmensinterne Lösung eingeführt. Durch die Integration einer Solidaritätsklausel können die beiden Formen der betrieblichen Altersvorsorge zu einem „sozialen Pensionsplan“ werden.¹⁷⁰ Über die Solidaritätsklausel wird den Mitgliedern die Auszahlung ihrer Beiträge auch im Fall von Erwerbsunfähigkeit und Krankheit zugesichert. Auch im Falle von Arbeitslosigkeit wird auf die Beiträge des Arbeitnehmers verzichtet und der Rentenanspruch bleibt bestehen.¹⁷¹ Durch diese Flexibilität bei Bedarfsänderung wird die Attraktivität weiter gesteigert. Aber auch die regulären Branchenlösungen in Belgien, die für eine große Anzahl an Arbeitnehmern ausgehandelt wurden, sind für die Arbeitnehmer sehr attraktiv. Ob die Einführung des Vandenbroucke-Gesetzes aber tatsächlich zu einer stärkeren Verbreitung der BAV beigetragen hat, kann aufgrund der vorhandenen Daten nicht beantwortet werden.
- » Die Portabilität der BAV-Lösung ist ein wichtiges Kriterium für viele Arbeitnehmer. In allen drei Länderbeispielen ist die Portabilität vorgesehen. In Großbritannien haben die Arbeitnehmer beim Arbeitgeberwechsel, die Wahl weiterhin in bereits bestehende Altersabsicherungen einzuzahlen oder die neue

¹⁶⁹ Vgl. National Employment Savings Trust (2013), S. 1.

¹⁷⁰ Vgl. Trampusch et al. (2010), S. 1 ff.

¹⁷¹ Vgl. OECD (2008a), S. 170.

und die alte betriebliche Altersversorgung miteinander zu kombinieren. Entscheidend sind die Regulierungen der jeweiligen Anbieter.¹⁷²

- » Ein wichtiger Faktor für die Attraktivität einer BAV-Lösung und damit gleichzeitig auch für die Verbreitung ist die Besteuerung der betrieblichen Altersvorsorge. Das irische Steuersystem hat einen sehr interessanten Ansatz, um die Attraktivität der Einzahlungen auch im fortgeschrittenen Alter aufrechtzuerhalten. Mit steigendem Alter steigt die Höhe der Steuerbegünstigung. Zum Beispiel kann ein Arbeitnehmer mit 30 Jahren 15 % seines Einkommens (bis zu 17.250 Euro pro Jahr) steuerbegünstigt in seine betriebliche Altersvorsorge einzahlen; ein Arbeitnehmer mit 55 Jahren kann sogar 35 % (bis zu 40.250 Euro pro Jahr) einzahlen. Zusätzlich zu den Einzahlungen des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber Geld in die betriebliche Altersvorsorge einzahlen. Diese Beiträge sind für den Arbeitnehmer nicht steuerpflichtig. Allerdings gibt es weder festgelegte Arbeitnehmer- noch Arbeitgeberanteile zur betrieblichen Altersvorsorge.¹⁷³ Ab Renteneintritt werden die Auszahlungen mit dem „Pay-as-You-Earn“-Prinzip versteuert. Auch hierbei gibt es Freibeträge, die zur Grundsicherung dienen und nicht besteuert werden.¹⁷⁴ In Großbritannien sind die Arbeitnehmeranteile steuerbefreit. Der Kapitalertrag für den Arbeitnehmer ist frei von Einkommens- und Kapitalertragsteuer und auch die einmalige Auszahlung eines Rententeils ist steuerfrei.¹⁷⁵
- » Beiträge der Arbeitgeber steigern die Motivation der Arbeitnehmer, eine BAV abzuschließen. Im Zuge der Einführung des Automatic-Enrolment in Großbritannien wurde ein Mindestbeitrag von 1 % des Gehalts festgelegt, der von den Arbeitgebern gezahlt werden muss. Dieser Beitrag wird bis 2018 auf mindestens 3 % angehoben.¹⁷⁶
- » Werbung und Information durch Gewerkschaften wurden im Interview mit den belgischen Vertretern als wichtige Erfolgsfaktoren für die Verbreitung der BAV genannt. Ein gutes Beispiel für eine ausgeprägte Werbekampagne sind die im Vorfeld der Einführung des Automatic-Enrolment durchgeführten TV-Spots und anderen Initiativen, die die britische Gesellschaft für das Thema der Rente sensibilisieren und auf das neue System hinweisen sollten.

Festzuhalten ist, dass in anderen Ländern die empirische BAV- Forschung nicht sehr weit fortgeschritten ist; insbesondere in Bezug auf KMU liegen in der Regel keine Informationen vor. Eine nach Größenklassen differenzierte Analyse der Hemmnisse fand bisher nicht statt. Es wird eher zwischen branchenspezifischen BAV-Verbreitungsgraden unterschieden. Aus diesem Grund wurde in den untersuchten Ländern noch keine Identifizierung der Hemmnisse der Verbreitung vorgenommen. Die durch die Länderanalysen identifizierten Hemmnisse werden

¹⁷² Vgl. UK Government (2013d), S. 1 f.

¹⁷³ Vgl. OECD (2013), S. 36.

¹⁷⁴ Vgl. Somerville (2013), S. 1.

¹⁷⁵ Vgl. OECD (2008b), S. 293.

¹⁷⁶ Vgl. The Pensions Regulator (2013b), S. 1.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

in Kapitel 3.5 aufgegriffen, sofern es sich nicht um länderspezifische/systemspezifische Hemmnisse handelt, um die potenziellen Hemmnisse in Deutschland zu identifizieren und während des Expertenworkshops zu diskutieren.

3.3.3 Zwischenfazit

Der Vergleich der Erfahrungen mit der BAV in ausgewählten Ländern hat gezeigt, dass in diesen Ländern die Forschung zu Fragen der BAV-Verbreitung hinter den in Deutschland gewonnenen Erkenntnissen deutlich zurückbleibt. Da keine Daten zum Verbreitungsgrad in KMU und unter den Arbeitnehmern in diesen Ländern erhoben werden, kann auch kein direkter Vergleich mit der Situation in Deutschland erfolgen. Insgesamt wurde angemerkt, dass eine empirische Erhebung des BAV-Verbreitungsgrads sehr aufwendig wäre, da die entsprechenden Daten nicht flächendeckend statistisch erhoben werden und somit eine Vielzahl von involvierten Akteuren befragt werden müsste. Einzig in Irland werden einzelne Auswertungen hinsichtlich des unterschiedlichen Verbreitungsgrads zwischen unterschiedlichen Branchen durchgeführt. Hier sieht man den relevanten Unterschied in den Branchen, denen bestimmte Merkmale – wie ein geringes Lohnniveau – zugesprochen werden können, die hemmend auf die Verbreitung der BAV wirken könnten.

Zudem bleibt festzustellen, dass bisher keines der Länder ein zielgerichtetes Modell zur stärkeren Verbreitung der BAV in KMU einsetzt. In Großbritannien wurde zwar das Automatic-Enrolment eingeführt, dieses gilt derzeit aber noch nicht für KMU, sondern nur für große Unternehmen. Für große Unternehmen sind allerdings erste Erfolge zu verzeichnen. Es können derzeit jedoch keine Aussagen getroffen werden, ob Automatic-Enrolment zur stärkeren Verbreitung der BAV bei Arbeitnehmern von KMU beiträgt. Die Entwicklung gilt es aber in jedem Fall in den nächsten Jahren zu verfolgen.

Weitere Untersuchungen in anderen Ländern sollten sich, wenn überhaupt, auf die Übertragbarkeit von erfolgversprechenden Modellen auf Deutschland beschränken. Solche konnten aber zum derzeitigen Zeitpunkt in den ausgewählten Ländern nicht identifiziert werden.

3.4 Experten-Workshop

3.4.1 Zielsetzung

Im Rahmen des durchgeführten Experten-Workshops¹⁷⁷ zur idealtypischen Einführung einer BAV wurde zum einen der Prozess aufgenommen und validiert (vgl. Kapitel 2.2). Zum anderen wurden im Rahmen der Diskussion Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung der BAV mit den Experten ermittelt. Ziel war es insbesondere, Hemmnisse den einzelnen Prozessschritten zuzuordnen und hinsichtlich ihrer Relevanz für KMU zu bewerten.

3.4.2 Wesentliche Ergebnisse des Experten-Workshops

Im Ergebnis wurde im Rahmen des Workshops eine Liste von potenziellen Hemmnissen erarbeitet. An dem Workshop nahmen Vertreter aller drei Akteursgruppen bzw. Multiplikatoren dieser Akteursgruppen teil. Alle Experten verfügten über umfangreiche Erfahrung in Bezug auf die Einführung einer BAV in KMU und teilweise auch in großen Unternehmen. Es konnten daher insbesondere die Besonderheiten der Einführung einer BAV in KMU im Vergleich zu großen Unternehmen diskutiert werden. Im Ergebnis konnten allerdings keine Hemmnisse identifiziert werden, welche nur in KMU auftreten. Vielmehr treten, nach Aussage der Experten, einige Hemmnisse verstärkt in KMU auf. Diese sind im Folgenden entsprechend als Hemmnisse, die in KMU verstärkt auftreten, gelistet.

Die Experten haben folgende Hemmnisse benannt:

Hemmnisse für die Einführung einer BAV, die vor allem in allen Unternehmensgrößenklassen auf der Arbeitgeberseite auftreten:

- » Zusätzlicher Versorgungsbedarf der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber nicht erkannt.
- » Arbeitgeber möchte sich nicht in die Privatsphäre seines Angestellten einmischen.
- » Zu große Haftungsrisiken

Hemmnisse für die Einführung einer BAV, die in KMU verstärkt auftreten:

- » Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur BAV.
- » Arbeitgeber hat Angst vor dem hohen Verwaltungs- und Informationsaufwand.
- » Zu hohe Komplexität des Themas BAV
- » Fehlende BAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen
- » Fehlende Tarifbindung des Arbeitgebers
- » Unkenntnis über das Recht der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung

¹⁷⁷ Für detaillierte Informationen zum Experten-Workshop siehe Kapitel 1.3.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Hemmnisse für die Inanspruchnahme einer BAV, die vor allem in allen Unternehmensgrößenklassen i.d.R. auf Seiten der Arbeitnehmer auftreten:

- » Fehlen stabiler sozial- oder steuerrechtlicher Rahmenbedingungen
- » Zusätzlicher Vorsorgebedarf wird von den Mitarbeitern nicht erkannt.
- » Schwierige Portabilität zwischen Arbeitgebern
- » Mitarbeiter nutzen andere Vorsorgemöglichkeiten (Immobilien/Riester).
- » Fehlendes Vertrauen in den BAV-Anbieter
- » Inflexibilität bei Bedarfsänderung
- » Schwindende Attraktivität der BAV aufgrund der Niedrigzinsphase
- » Fehlendes Engagement des Arbeitgebers (keine aktive Kommunikation gegenüber den Mitarbeitern)

Hemmnisse für die Inanspruchnahme, die in KMU verstärkt auftreten:

- » Fehlende Attraktivität des BAV-Angebots
- » Geringes Einkommen der Mitarbeiter
- » Arbeitnehmer kennen ihr Recht auf Entgeltumwandlung nicht.
- » Fehlender Mut, den Arbeitgeber anzusprechen

Hemmnisse bei der Vermittlung von BAV-Lösungen auf Seiten der BAV-Anbieter, die für alle Unternehmensgrößenklassen gelten:

- » Fehlende Qualifikation des Vertriebs im Bereich BAV
- » Negatives Image der Branche erschwert die Ansprache der Unternehmen.
- » Schwierige Ansprache von Neukunden

Alle aufgenommenen Hemmnisse wurden auch dem Prozess der Einführung einer BAV zugeordnet. Diese Aufstellung findet sich in Kapitel 3.5.

3.4.3 Zwischenfazit

Im Rahmen des Experten-Workshops wurde abermals bestätigt, dass es keine Hemmnisse für die Verbreitung der BAV gibt, welche nur in KMU auftreten. Die Experten bestätigten aber, dass einige Hemmnisse in KMU verstärkt auftreten bzw. in diesen der Verbreitung der BAV bei Arbeitgebern und unter Arbeitnehmern häufiger entgegenwirken.

Über die offene Frage hinaus, ob die identifizierten, verstärkt in KMU auftretenden Hemmnisse in KMU tatsächlich verstärkt wirken, ergibt sich noch eine Schlussfolgerung, welche für ein mögliches Forschungsdesign relevant sein kann. Es hat sich gezeigt, dass die Durchführung eines Expertenworkshops zum Thema prinzipiell möglich ist. Zwei Herausforderungen stellen sich aber hinsichtlich der Durchführung. Zum einen bedeutet es einen großen zeitlichen Aufwand, relevante Experten, die insbesondere KMU-Erfahrung haben, zu gewinnen. Insbesondere auf

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Seiten der Arbeitnehmer, teilweise auch auf Seiten der Arbeitgeber, gibt es wenige Multiplikatoren, die wirklich „sprachfähig“ sind. Zum anderen hat sich gezeigt, dass ein Workshop mit Experten der unterschiedlichen Akteursgruppen, an dem zum einen professionelle BAV-Anbieter und zum anderen Endverbraucher, also KMU bzw. Arbeitnehmer von KMU teilnehmen, dazu führt, dass ein sehr unterschiedlicher Kenntnisstand zum Thema BAV die Diskussion behindern kann. Während Erstere eher zu objektiven Hemmnissen Auskunft geben können, können Letztere nur von ihren Erfahrungen berichten, welche allerdings immer Einzelfälle darstellen.

3.5 Zusammenfassung zu den identifizierten Hemmnissen

Die folgenden Abbildungen (vgl. Abbildung 19 bis 21) zeigt alle bisher identifizierten Hemmnisse. Zusätzlich zu den Hemmnissen, welche in den Kapiteln 3.1 bis 3.4 herausgearbeitet wurden, wurden weitere Hemmnisse im Rahmen von Fachgesprächen und ersten explorativen Interviews genannt. Auch diese sind in der folgenden Liste enthalten, die somit eine Sammlung aller identifizierten Hemmnisse der ersten Projektphasen darstellt.

Insgesamt konnten 13 Hemmnisse im Rahmen der Einführungen einer BAV identifiziert werden. Hierbei wurde der „geringe Kenntnisstand zur BAV“ seitens des Arbeitgebers dreifach differenziert, ebenso die „Komplexität des Themas BAV“. Bei der Inanspruchnahme einer BAV-Lösung konnten 22 Hemmnisse identifiziert werden. Auch hier wurden mit dem „fehlenden Engagement“ und der „Attraktivität des BAV-Angebots“ zwei Themenkomplexe differenziert. Auf Seiten der BAV-Anbieter konnten fünf potenzielle Hemmnisse identifiziert werden. Die Reihenfolge der Hemmnisse versucht den Prozess der Implementierung bzw. Verbreitung der BAV abzubilden.

Die in der Tabelle aufgeführten 40 Punkte sind als eine Zusammenstellung potenzieller, in der Praxis auftretender Hemmnisse zu verstehen, die auf Basis der vorangegangenen Untersuchungsschritte erstellt wurde. Es ist nicht auszuschließen, dass einigen der genannten Hemmnisse insgesamt nur eine geringe Bedeutung zukommt oder auch dass weitere Hemmnisse für die Verbreitung der BAV bestehen, welche in der oben dargestellten Liste nicht enthalten sind. Aus der Übersicht wird zudem deutlich, dass die gewählte Vorgehensweise richtig war. Jeder Arbeitsschritt brachte Hemmnisse zutage, die in den anderen Prozessen nicht identifiziert werden konnten. Dieser Befund bedeutet z.B. für die bisherigen empirischen Untersuchungen (vgl. Kapitel 3.1), dass sie nur eine Teilmenge der potenziellen Hemmnisse durch die Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer bewerten ließen. Zudem wird deutlich, dass eine Vielzahl von Hemmnissen – einzeln oder in der Summe – dazu führen, dass KMU keine BAV anbieten bzw. deren Arbeitnehmer das BAV-Angebot nicht annehmen.

Allerdings ließ sich auf Basis der vorangegangenen Untersuchungsschritte nicht eindeutig identifizieren, welche der 40 Hemmnisse in KMU verstärkt auftreten. Diese Fragestellung wurde daher im Rahmen der abschließenden Experteninterviews wieder aufgegriffen, deren Ergebnisse im folgenden Kapitel 4 erläutert werden.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass die Hemmnisse für den geringen Verbreitungsgrad der BAV in KMU noch nicht ausreichend erforscht sind. Quantitative Studien zu BAV-Verbreitungshemmnissen geben i.d.R. feste Antwortkategorien vor, in den durchgeführten qualitativen Interviews wurde aber eine Vielzahl weiterer Hemmnisse festgestellt.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Abbildung 19: Hemmnisse für die Einführung einer BAV auf Seiten der Arbeitgeber

| Hemmnis | Studien (Kapitel 3.1) | Interviews Branchenlösungen (Kapitel 3.2) | Interviews internationaler Vergleich (Kapitel 3.3) | Prozess Workshop (Kapitel 3.4) | Explorative Auftaktinterviews |
|--|-----------------------|---|---|-----------------------------------|----------------------------------|
| 1. Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur BAV | x | | x | x | |
| 1.1. Unkenntnis über Möglichkeiten / Durchführungswege der BAV | | | | | x |
| 1.2. Unkenntnis über das Recht der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung | x | | | x | |
| 1.3. Zusätzlicher Vorsorgebedarf der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber nicht erkannt | | | | x | |
| 2. Arbeitgeber möchte sich nicht in die Privatsphäre seines Angestellten einmischen | | | | x | |
| 3. Fehlende BAV Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen | x | x | x | x | |
| 4. Fehlende Tarifbindung des Arbeitgebers | | x | x | x | |
| 5. Fehlende Initiative von Arbeitgeberverbänden/IHK/HWK | | | x | | |
| 6. Abneigung, externe Hilfe in Anspruch zu nehmen | | | | | x |
| 7. Fehlende Mitbestimmungsgremien/Betriebsrat | | | | | x |
| 8. Zu hohe Komplexität des Themas BAV | x | x | x | x | |
| 8.1. Zu wenig einfach verständliche Informationen über die BAV | x | x | | | |
| 8.2. Schwierigkeiten, den richtigen Durchführungsweg für sich auszuwählen | x | x | | | |
| 8.3. Zu große Haftungsrisiken | x | | | x | |
| 9. Arbeitgeber hat Angst vor dem hohen Verwaltungs- und Informationsaufwand | x | | x | x | |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Abbildung 20: Hemmnisse für die Inanspruchnahme einer BAV aus Sicht der Arbeitnehmer

| Hemmnis | Studien (Kapitel 3.1) | Interviews Branchenlösungen (Kapitel 3.2) | Interviews internationaler Vergleich (Kapitel 3.3) | Prozess-Workshop (Kapitel 3.4) | Explorative Auftaktinterviews |
|--|-----------------------|---|--|--------------------------------|-------------------------------|
| 1. Arbeitnehmer kennen ihr Recht auf Entgeltumwandlung nicht | x | | x | x | |
| 2. Fehlender Mut, den Arbeitgeber anzusprechen | | | | x | |
| 3. Zusätzlicher Vorsorgebedarf wird von den Mitarbeitern nicht erkannt | x | x | x | x | |
| 4. Keine Bereitschaft, in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren (z.B. aufgrund von Konsumentenscheidung) | x | x | x | | |
| 5. Geringes Einkommen der Mitarbeiter | x | x | x | x | |
| 6. Mitarbeiter nutzen andere Vorsorgemöglichkeiten (Immobilien/Riester) | x | x | x | x | |
| 7. Häufiger Arbeitgeberwechsel | x | | | | |
| 8. BAV-Angebot ist nicht kompatibel mit den Anforderungen an die Ausgestaltung des Mindestlohns | | | | | x |
| 9. Hoher Anteil an jungen Arbeitskräften | x | x | | | |
| 10. Hoher Anteil an Arbeitskräften über 55 Jahre | x | | | | |
| 11. Fehlendes Engagement (z.B. keine aktive Kommunikation) | | | | | |
| 11.1. der Mitarbeiter | x | | | | |
| 11.2. des Arbeitgebers | x | x | | x | |
| 11.3. des Betriebsrates | x | | | | |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

| Hemmnis | Studien (Kapitel 3.1) | Interviews Branchenlösungen (Kapitel 3.2) | Interviews internationaler Vergleich (Kapitel 3.3) | Prozess-Workshop (Kapitel 3.4) | Explorative Auftaktinterviews |
|--|-----------------------|---|--|--------------------------------|-------------------------------|
| 12. Attraktivität des BAV Angebots | | | | | |
| 12.1. Aufwand/Kosten zu hoch im Vergleich zur erwartbaren Leistung | x | | x | | |
| 12.2. Keine finanzielle Beteiligung seitens des Arbeitgebers | x | | x | x | |
| 12.3. Schwindende Attraktivität der BAV aufgrund der Niedrigzinsphase | | | | x | |
| 12.4. Volle Steuer-, Kranken-, Pflegeversicherungspflicht in der Auszahlungsphase | | | | | x |
| 13. Fehlendes Vertrauen in den BAV-Anbieter (ggf. insbesondere Versicherungsunternehmen) | | x | x | x | |
| 14. Fehlende Referenzwerte/objektive Vergleichsmöglichkeiten | | | | | x |
| 15. Inflexibilität bei Bedarfsänderung (Lebenszyklus, Gehalt, Arbeitslosigkeit, fehlende Vererbbarkeit etc.) | | | x | x | |
| 16. Schwierige Portabilität zwischen Arbeitgebern | x | | x | x | |
| 17. Fehlen stabiler sozial- oder steuerrechtlicher Rahmenbedingungen | | | | x | x |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Abbildung 21: Hemmnisse auf Seiten der BAV-Anbieter

| Hemmnis | Studien (Kapitel 3.1) | Interviews Branchen- lösungen (Kapitel 3.2) | Interviews internati- onaler Vergleich (Kapitel 3.3) | Prozess-Workshop (Kapitel 3.4) | Explorative Auftakt- interviews |
|---|-----------------------|---|--|-----------------------------------|------------------------------------|
| 1. Fehlende Qualifikation des Vertriebs im Bereich BAV | x | x | x | x | |
| 2. Mangelnde Verdienstmöglichkeiten bei einer BAV- Einführung | | | | | x |
| 3. Schwierige Ansprache von Neukunden | | | | x | |
| 4. Negatives Image der Branche erschwert die Ansprache der Unternehmen | | | | x | x |
| 5. Kein auf das Unternehmen zugeschnittenes Angebot | | | | | x |

4. Ergebnisse der Experteninterviews und Bewertung potenzieller Hemmnisse für die Verbreitung der BAV

Die Ergebnisse der vorhergehenden Prozessschritte wurden mit elf Experten aus den drei Akteursgruppen (vgl. Anhang III) in Form von persönlichen bzw. telefonischen Interviews überprüft.

Grundsätzlich bieten, aus Sicht der Mehrheit der befragten Experten, Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern ihren Mitarbeitern häufiger aktiv eine BAV an als Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern. Damit bestätigen die Experten die Ergebnisse aus den empirischen Untersuchungen (vgl. Kapitel 2.3.1)

Auch ist in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern der Anteil der Arbeitnehmer, die eine BAV abschließen größer als in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern (vgl. Kapitel 2.3.2). Allerdings wurde von Experten auch darauf hingewiesen, dass nicht nur die Größe des Unternehmens eine Rolle in Bezug auf die Verbreitung spielt, sondern dass der Umgang mit dem Thema BAV, das Vorhandensein eines Betriebsrates sowie die Eigentümerstruktur der Unternehmen ebenfalls einen Einfluss auf die Verbreitung der BAV haben.

Nach Aussagen der Experten gibt es keine „Standardlösung“ der BAV für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen. Als präferierter Durchführungsweg für Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern wurde mehrheitlich die Direktversicherung genannt. Die Frage, welcher Zeit- und Kostenaufwand für die Implementierung einer BAV-Lösung in KMU notwendig ist, wurde als schwierige Frage empfunden und konnte nicht von allen Experten beantwortet werden. Ein Experte ist der Meinung, dass auf Arbeitgeberseite nicht mehr als drei Stunden notwendig sind. Das Problem sieht er eher in der Entscheidungsbereitschaft. Ein anderer Experte hält einen Zeitaufwand von mehreren Monaten bei der Beratung in Unternehmen für notwendig. Wenn eine BAV-Lösung implementiert wurde, stellt sich die Frage nach dem maximalen erreichbaren Verbreitungsgrad unter den Arbeitnehmern. Die Frage nach dem maximalen erreichbaren Verbreitungsgrad wurde von den Experten unterschiedlich beantwortet. Für eine reine Entgeltumwandlung variierten die Aussagen der Experten stark und lagen zwischen 20 % und 50 %. Ein Experte ist der Meinung, dass es möglich ist, 60 % bis 70 % der Arbeitnehmer zu erreichen (vgl. Kapitel 2.3.2). Hierfür wird vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber involviert ist. Ein anderer Experte meint, dass alle Arbeitnehmer erreichbar sind, wenn sich das Informationsangebot steigert und die Vorteile besser dargestellt werden. Das Angebot muss attraktiver werden, zum Beispiel durch Arbeitgeberbeteiligung oder Lohnerhöhungen.

Um ein Gefühl für die Relevanz der in Kapitel 3.5 dargestellten Hemmnisse zu erhalten, wurden die Hemmnisse durch die elf Experten hinsichtlich ihrer Relevanz bewertet. Die jeweiligen Experten konnten alle Hemmnisse bewerten, mussten dies aber nicht. Da in den vorangegangenen Projektphasen nur Anhaltspunkte gesammelt werden konnten, welche Hemmnisse in KMU verstärkt wirken und daher zur geringeren Verbreitung unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen, wurden die elf Experten nicht nach der grundsätzlichen Relevanz eines Hemmnisses, sondern auch nach der Relevanz in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern gefragt. Die Experten wurden um ihre Einschätzung gebeten, wie sie diese Hemmnisse auf einer Skala von 1 (nicht relevant) bis 10 (sehr relevant) bewerten. Ziel dieser ersten Einschätzung der Experten hinsichtlich der unternehmensgrößenabhängigen Relevanz der Hemmnisse war es, eine erste Zusammenstellung wichtiger KMU-Hemmnisse zu schaffen, welche so bisher noch nicht existierte. Sie ist dabei nicht abschließend, gibt aber Hinweise, welche Hemmnisse in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern vermutlich verstärkt auftreten.

Die nachfolgend präsentierten Ergebnisse basieren somit auf den Einschätzungen von sechs bis elf Experten der drei Akteursgruppen und sind demnach nicht repräsentativ, geben aber wertvolle Tendenzaussagen.

4.1 Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse für die Einführung einer BAV

Wie die folgende Abbildung zeigt, wird die Aussage, dass der Arbeitgeber Angst vor dem hohen Verwaltungs- und Informationsaufwand habe, mit einem durchschnittlichen Wert von 8 als bedeutendstes Hemmnis für Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern identifiziert. Die acht hierzu antwortenden Experten erachten dieses Hemmnis in der Größenklasse der Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern ebenfalls als relevant, aber es erhielt eine geringere Bewertung (6). Zu dem konkret anfallenden Aufwand auf Seiten der Arbeitgeber gaben die Experten an, dass bei Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern die Einführung einer BAV bis zu mehrere Monate dauern könne, bei Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern seien oft nur wenige Tage vonnöten.

Das zweitwichtigste Hemmnis für Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern ist der fehlende BAV-Spezialist bzw. die fehlenden Personalressourcen im Unternehmen (8). In Kleinst- und kleinen Unternehmen sind häufig keine Personalabteilungen und damit auch keine eigenständigen Personalverantwortlichen vorhanden. Die Personalverantwortlichkeit liegt beim Unternehmer selbst, Löhne und Gehälter werden durch den Steuerberater gebucht. Somit muss sich der Unternehmer selbst mit dem Themenkomplex auseinandersetzen, ein Delegieren auf Mitarbeiter ist i.d.R. nicht möglich. Grundsätzlich verfügen Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern – wie bei vielen anderen Themenkomplexen – nicht über die erforderlichen Ressourcen (Nachteilshypothese). Dies wird auch am sehr großen Unterschied in der Bewertung im Vergleich zu Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern deutlich, wo dieses Hemmnis nur von mittlerer Bedeutung ist (5).

Der geringe Kenntnisstand des Arbeitgebers über die Möglichkeiten und Durchführungswege der BAV wird auch als relevantes Hemmnis für Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern bewertet (7). KMU müssen sich mit einer Vielzahl von Thematiken, die mit dem eigentlichen Geschäftsgegenstand oft wenig zu tun haben, beschäftigen. Hier ist es möglich, dass der Themenkomplex von dem Unternehmer nicht in der ausreichenden Tiefe wahrgenommen wird. Zudem fehlt den Unternehmern auch die Zeit, sich intensiv mit dem Thema auseinanderzusetzen. Bei Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern erhielt dieses Hemmnis eine geringere Bewertung (5).¹⁷⁸ Die befragten Experten veranschlagen als Daumenregel – je nach Komplexität der BAV-Lösung und Größe des Unternehmens – mehrere Monate für die Implementierung einer BAV-Lösung.

Ein weiteres Hemmnis, insbesondere für die Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern, stellt das verfügbare Informationsangebot dar. Das Hemmnis „zu wenig einfach verständliche Informationen über die BAV“ wird mit 7 bewertet. Dieses Hemmnis erhielt allgemein über beide Größenklassen eine relativ hohe Bewertung (Mittelwert der Bewertung für Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern: 6). Im Rahmen der Interviews wurde häufig an-

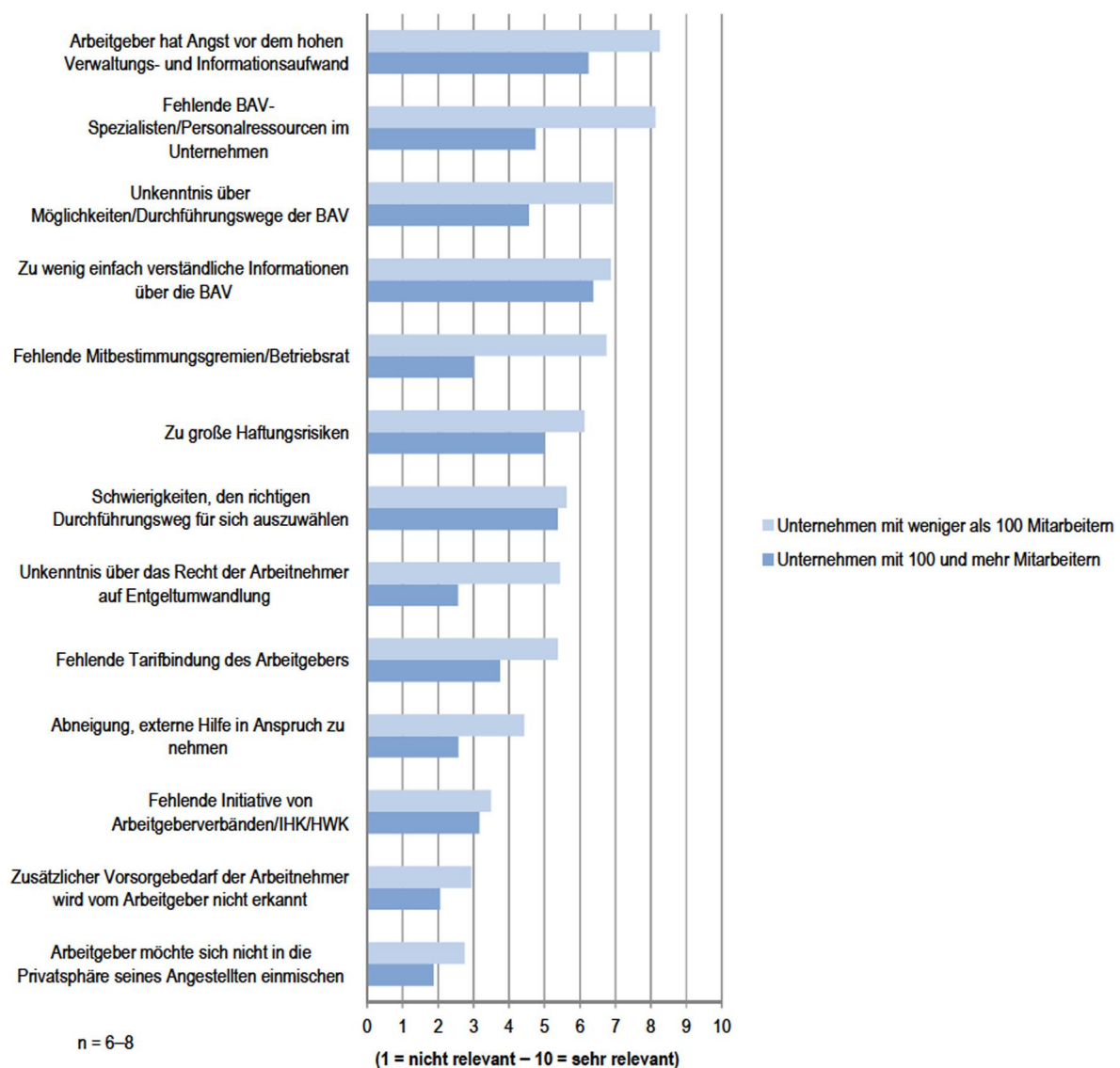
¹⁷⁸ Diesbezüglich ist festzustellen, dass in beiden Unternehmensgrößenklassen die Bewertungen der Experten stark voneinander abweichen: Bewertungen zwischen 1 und 10.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

geführt, dass der notwendige Informationsaufwand von den Unternehmern als belastend und ggf. abschreckend empfunden wird. Es ist insbesondere die Fülle an Informationen, die es Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten schwer macht, qualitativ hochwertige und passende Informationsmaterialien von anderen zu unterscheiden. Als Reaktion auf diesen Umstand hat man bspw. bei der IHK Dresden eine Arbeitsgruppe zur BAV ins Leben gerufen, deren Ziel es ist, Informationen zur BAV für die Unternehmen aufzubereiten.

Abbildung 22: Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse für die Einführung einer BAV



Darüber hinaus bewerten die Experten die fehlenden Mitbestimmungsgremien/Betriebsräte als ein weiteres Hemmnis für Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern (7) für die Verbreitung der BAV. In Bezug auf dieses Hemmnis ist ebenfalls ein großer Unterschied in der Bewertung im Vergleich zu den Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern festzustellen (3), in denen i.d.R. Mitbestimmungsgremien/Betriebsräte vorhanden sind (vgl. Kapitel 2.1.4). Nach Aussage der befragten Experten sind Betriebsräte (insbesondere bei Unternehmen mit 100

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

und mehr Mitarbeitern) sowie auch führende Mitarbeiter maßgebliche Akteure für die Verbreitung einer BAV im Unternehmen.

Die mit dem Thema BAV verbundenen Haftungsrisiken werden als relevantes Hemmnis für Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern eingeschätzt (6). Die Bewertung dieses Hemmnisses in der Gruppe der Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern unterscheidet sich nur geringfügig (5). Anscheinend spielen neben Fragen zum administrativen und operativen Aufwand auch Fragen zu den Haftungsrisiken immer noch eine bedeutende Rolle bei den Unternehmen. Nach Aussage der befragten Experten handelt es sich hierbei insbesondere um ein subjektiv empfundenes Hemmnis, da das Haftungsrisiko je nach BAV-Lösung deutlich minimiert werden kann.

Das Hemmnis, den richtigen Durchführungsweg für das Unternehmen auszuwählen, erhielt allgemein über beide Größenklassen eine ähnliche Bewertung (6 in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und 5 in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern).¹⁷⁹

Das Hemmnis des geringen Kenntnisstands des Arbeitgebers über das Recht der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung wird als relevantes Hemmnis eher für Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern eingestuft (5) als bei Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern (3). Allerdings lassen sich in den Bewertungen der Experten in der Größenklasse der Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern starke Abweichungen erkennen.¹⁸⁰

Die fehlende Tarifbindung des Arbeitgebers wird ebenfalls als Hemmnis für Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern identifiziert, da ein Unterschied in der Bewertung der Größenklassen zu beobachten ist (5 in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und 4 in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern). Wie Kapitel 2.1.4 zeigt, sind insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen seltener tarifgebunden, so dass aus diesem Bereich kaum Impulse für die Unternehmen zu erwarten sind.

Die Abneigung, fremde Hilfe (z.B. Berater) in Anspruch zu nehmen, unterscheidet sich in den Bewertungen der beiden Gruppen nur geringfügig (4 in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und 3 in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern). Das Hemmnis der fehlenden Initiative von Arbeitgeberverbänden/IHK/HWK erhielt allgemein über beide Größenklassen eine ähnliche Wertung.

Der geringe Kenntnisstand des Arbeitgebers über den zusätzlichen Vorsorgebedarf der Arbeitnehmer wird als weniger relevant eingeschätzt und es besteht auch kein deutlicher Unterschied zwischen den Unternehmensgrößenklassen. Die geringste Relevanz als Hemmnis erhielt die Aussage, dass der Arbeitgeber sich nicht in die Privatsphäre seines Angestellten einmischen möchte.

Insgesamt ist festzuhalten, dass alle Hemmnisse für die Einführung einer BAV vorkommen können, besonders relevant sind aus Sicht der Experten für die Kleinst- und kleinen und zum Teil auch die mittleren Unternehmen

¹⁷⁹ Es sei hier allerdings ebenfalls auf die stark abweichenden Bewertungen der Experten verwiesen: Bewertungen zwischen 1 und 9.

¹⁸⁰ Bewertungen zwischen 2 und 10.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

neun Hemmnisse, da hier die Durchschnittsbewertung bei über 5 lag. Zudem ist festzustellen, dass alle Hemmnisse bei den Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern stärker ausgeprägt waren. Ein nur in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern auftretendes Hemmnis wurde durch die elf Experten nicht identifiziert.

4.2 Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse für die Inanspruchnahme einer BAV

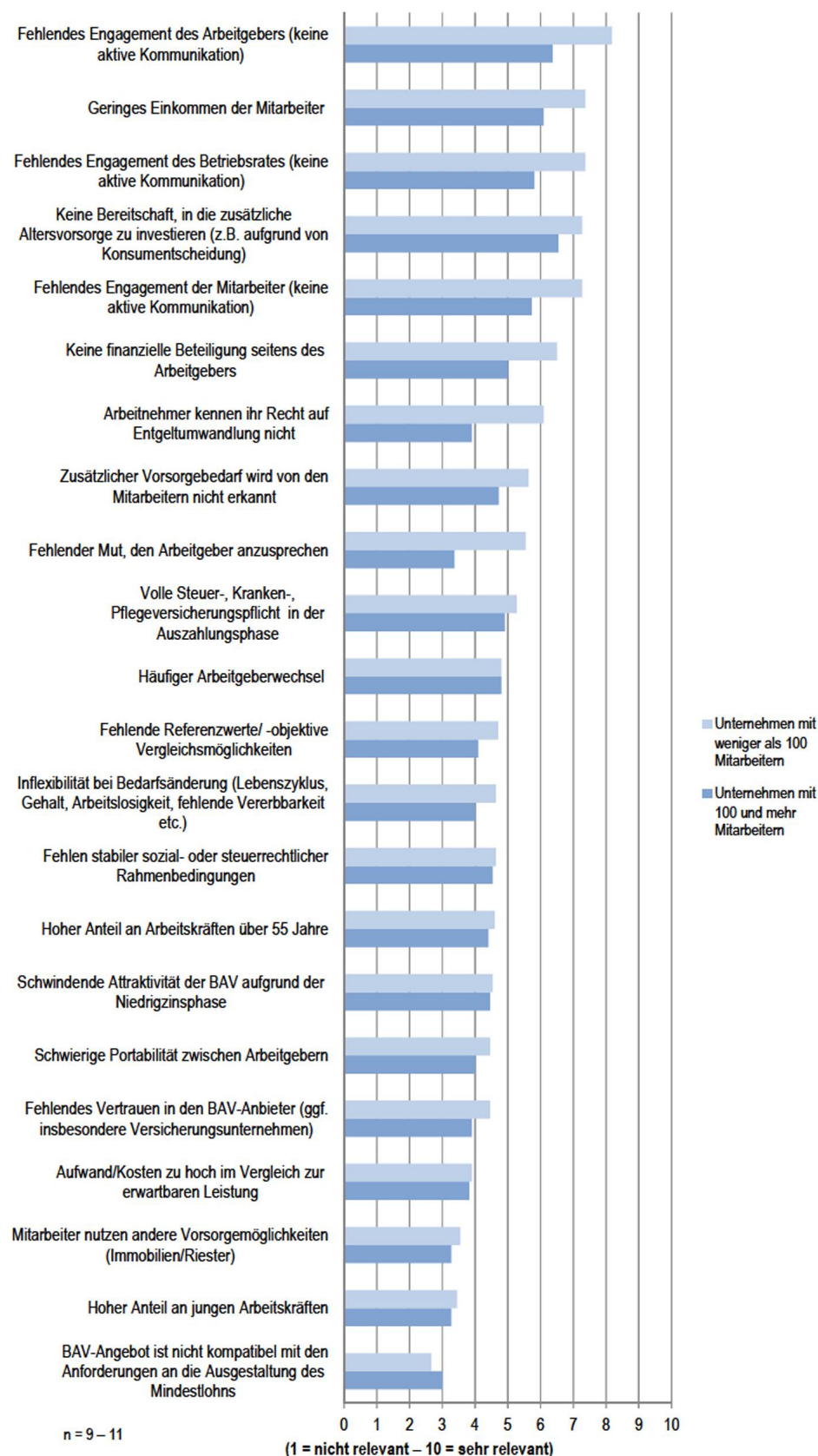
Eine hohe Verbreitungsquote unter den Arbeitnehmern scheint das Ergebnis einer intensiven Kommunikation zu sein. Die Unterstützung seitens des Arbeitgebers, ggf. des Betriebsrats und/oder durch Vertreter der Branchenlösungen ist dabei nach Meinung der befragten Experten ein wichtiger Erfolgsfaktor. Häufig fehlt es den Unternehmen hier an zeitlichen und personellen Ressourcen. Für die Erhöhung der Verbreitungsquote sind Einzelberatungstermine (innerhalb der Arbeitszeit) laut Aussage der befragten Experten sehr wichtig. Einige Arbeitgeber erlauben aber keine Beratung während der Arbeitszeit. Häufig ist zudem ein zweiter Einzelberatungstermin notwendig, da die Entscheidung über den Abschluss eines BAV-Vertrags nicht allein vom Arbeitnehmer, sondern mit dem (Ehe-)Partner/-in gemeinsam getroffen wird. Insbesondere das fehlende Engagement seitens des Arbeitgebers bei der Umsetzung seiner BAV-Lösung wird von den Experten als das relevanteste Hemmnis in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern bewertet (8). Im Vergleich zu Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern erachten die Experten dieses Hemmnis als weniger relevant in großen Unternehmen (6). Der Arbeitgeber wurde von den meisten der befragten Experten als maßgeblicher Akteur für die Einführung einer BAV in einem Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern bezeichnet. Dieser treibt durch seinen Einsatz die BAV voran bzw. hat die Möglichkeit, diese zu verhindern.

Nicht selten fehlen aber den Mitarbeitern auch die materiellen Voraussetzungen, überhaupt etwas für die Altersvorsorge (z.B. BAV) zurückzulegen. Letzteres dürfte vermehrt auf Beschäftigte in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern zutreffen, die durchschnittlich deutlich niedrigere Bruttolöhne erhalten als z.B. die Kollegen in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern (vgl. Kapitel 2.1.4). Die Experten stufen das Hemmnis des geringen Einkommens der Mitarbeiter an zweiter Stelle der bedeutendsten Hemmnisse in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern ein (7). Dieses Hemmnis wird ebenfalls als relevanter in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern als in der Gruppe der Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern (6) eingestuft. Die Mehrheit der Experten sieht in dem unterschiedlichen Einkommensniveau zwischen verschiedenen Branchen auch die Ursache für die unterschiedliche Verbreitung zwischen den Branchen. Allerdings wurde als weiterer möglicher Grund hierfür auch die Größenstruktur der Unternehmen genannt, da hiermit zumeist das Vorhandensein eines Betriebsrates einhergeht. Auch der Umstand, ob es einen Tarifvertrag in einer Branche gibt, hat laut Aussage der Experten Einfluss auf die Verbreitung der BAV in einer Branche.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Abbildung 23: Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse für die Inanspruchnahme einer BAV



Auch das fehlende Engagement seitens des Betriebsrats in der Umsetzungsphase wird als eines der TOP-3-Hemmnisse durch die Experten bewertet (7). Es ist allerdings eine Abweichung in der Bewertung dieses Hemmnisses durch die Experten festzustellen.¹⁸¹ Da in den Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern in der Regel häufiger ein Betriebsrat vorhanden ist, schätzen die Experten dieses Hemmnis als weniger relevant in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern ein (6).¹⁸²

Die Aussage, dass die Arbeitnehmer keine Bereitschaft zeigen, in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren (z.B. aufgrund von Konsumententscheidungen), wird ebenfalls als relevant in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern bewertet (7). Die Bewertung dieses Hemmnisses in der Gruppe der Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern unterscheidet sich nicht bedeutend (7). Das fehlende eigene Engagement der Mitarbeiter, bei der Umsetzung mitzuwirken, wird als relevantes Hemmnis in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern eingeschätzt (7) und es besteht auch ein Unterschied in der Bewertung im Vergleich zu Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern (6). Die angebotenen Veranstaltungen bzw. Beratungstermine zum Thema BAV müssen auch von den Mitarbeitern wahrgenommen werden.

Das Hemmnis der fehlenden finanziellen Beteiligung seitens des Arbeitgebers, und die damit schwindende Attraktivität des BAV-Angebots, ist ebenfalls ein bedeutendes Hemmnis in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern (7). In Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern erachten die Experten dieses Hemmnis als weniger relevant (5). Auch hier ist auf die stark abweichenden Bewertungen der Experten hinzuweisen.¹⁸³ Wenn sich der Arbeitgeber finanziell an der Entgeltumwandlung beteiligt, waren in den analysierten Studien deutlich höhere Teilnahmequoten festzustellen (vgl. Kapitel 2.3.2). Je höher das finanzielle Beteiligungsvolumen, desto höher ist das Bruttosparsvolumen für den Arbeitnehmer, desto attraktiver ist die angebotene BAV-Lösung auch im Vergleich zu anderen Altersvorsorgeprodukten. Allerdings zeigen die Studien auch, dass Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern häufig nur eine reine Entgeltumwandlung anbieten, dies senkt tendenziell den Verbreitungsgrad. Die Experten wurden nach ihrer Einschätzung zum maximal erreichbaren Verbreitungsgrad bei den Arbeitnehmern gefragt. Die Schätzungen liegen hier zwischen 20 und 80 %. Der maximal erreichbare Verbreitungsgrad, wird nach Aussage der Experten durch die Ausgestaltung der BAV bedingt. Im Falle einer Arbeitgeberbeteiligung ist von einer höheren Verbreitung auszugehen als bei einer reinen Entgeltumwandlung.

Die Aussage, dass Arbeitnehmer ihr Recht auf Entgeltumwandlung nicht kennen, wird in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern als relevant eingeschätzt (6). Vielen Betroffenen ist ihr Rechtsanspruch auf Umwandlung von Gehaltsteilen in eine betriebliche Altersversorgung („Entgeltumwandlung“) gemäß dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) gar nicht bekannt. Vielmehr erwarten sie oft den ersten Schritt vom Arbeitgeber. In Bezug auf dieses Hemmnis ist ein großer Unterschied in der Bewertung im Vergleich zu Un-

¹⁸¹ Bewertungen zwischen 3 und 9.

¹⁸² Diesbezüglich ist festzustellen, dass sich in der Gruppe der Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern die Bewertungen der Experten stark voneinander unterscheiden: Bewertungen zwischen 2 und 9.

¹⁸³ Bewertungen zwischen 3 und 10.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

ternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern festzustellen (4). Auch hier ist eine starke Abweichung hinsichtlich der Bewertung der Experten zu erkennen.¹⁸⁴

Im Allgemeinen wird der Kenntnisstand der Arbeitnehmer über die eigene Altersvorsorge bzw. Altersvorsorgebedarf und über die BAV/Entgeltumwandlung im Speziellen in verschiedenen Studien als sehr lückenhaft bezeichnet.¹⁸⁵ Großen Teilen der Bevölkerung und damit der Mitarbeiter ist nach wie vor nicht bewusst, wie groß der zusätzliche Vorsorgebedarf im Alter ist. Auch bei der privaten Altersvorsorge herrschen große Wissenslücken. Knapp ein Viertel der Deutschen glaubt, dass Altersvorsorge nur etwas für Besserverdiener sei, bei den Teilzeitkräften ist es sogar knapp ein Drittel. Im Bereich BAV wissen, z.B. nach einer Studie der Hannoversche Leben, nur 26 % der Deutschen, dass die steuerlichen Vorteile und die Sozialabgabenfreiheit bei Abschluss einer BAV immer gewährt werden – egal, wer die Beiträge dafür übernimmt.¹⁸⁶ Der Rest der Deutschen glaubt, dass der Arbeitgeber einen finanziellen Beitrag zumindest teilweise zahlen muss, damit diese Vorteile gewährt werden. Mehr als die Hälfte der Deutschen nimmt an, dass sich eine BAV erst bei einer langen Bindung an den Arbeitgeber lohnt. 27 % der Arbeitnehmer nehmen an, dass eine BAV beim Arbeitgeberwechsel nicht mitgenommen werden kann. Die Aussage, dass der zusätzliche Vorsorgebedarf seitens der Arbeitnehmer nicht erkannt wird, wird auch von den Experten als wichtiges Hemmnis identifiziert (6 in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und 5 in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern). Allerdings besteht auch hier Uneinigkeit unter den Experten.¹⁸⁷

Selbst wenn den Arbeitnehmern der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung bekannt ist, kommt nach Meinung der Experten ein Hemmnis hinzu, welches insbesondere in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern relevant ist: Sie trauen sich nicht, den Unternehmer auf dieses Thema anzusprechen. Niemand möchte der Erste im Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern sein, der den Firmeninhaber nach einer BAV-Lösung fragt. Der fehlende Mut, den Arbeitgeber anzusprechen, wird von den Experten als relevantes Hemmnis in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern mit einer Durchschnittsbewertung von 6 eingestuft. Es besteht ein deutlicher Unterschied in der Bewertung im Vergleich zu Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern (3).

Das Hemmnis der vollen Steuer-, Kranken-, und Pflegeversicherungspflicht in der Auszahlungsphase und die damit verbundene schwindende Attraktivität des BAV-Angebots erhielten in beiden Unternehmensgrößenklassen eine ähnliche Bewertung (5 in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und 5 in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern). Hier sei allerdings auf die stark abweichende Bewertung der Experten hingewiesen.

Insgesamt erreichen zehn Hemmnisse einen Durchschnittswert von über fünf. Die weiteren Hemmnisse für den BAV-Abschluss wurden von den Experten durchschnittlich als weniger relevant bewertet. Dies heißt aber nicht, dass sie nicht doch eine gewisse Relevanz für die Verbreitung der BAV haben. Das Hemmnis des häufigen Ar-

¹⁸⁴ Bewertungen zwischen 1 und 9.

¹⁸⁵ Vgl. Hurrelmann/Karch (2013), S. 1 ff.; ERGO Versicherungsgruppe (2010), S. 29 ff.

¹⁸⁶ Vgl. Hannoversche Leben (2012), S. 8.

¹⁸⁷ Bewertungen zwischen 1 und 9.

beitgeberwechsels erhielt in beiden Unternehmensgrößenklassen die gleiche Bewertung (5). Hier ist ebenfalls anzumerken, dass es eine deutliche Abweichung in der Bewertung der Experten gibt.¹⁸⁸

In Bezug auf die fehlenden Referenzwerte/objektiven Vergleichsmöglichkeiten des BAV-Angebots ist kein großer Unterschied in der Bewertung des Hemmnisses in den beiden Unternehmensgrößenklassen zu beobachten (5 und 4). Die Inflexibilität bei Bedarfsänderung (Lebenszyklus, Gehalt, Arbeitslosigkeit, fehlende Vererbbarkeit, etc.) erhielt eine geringere Bewertung als Hemmnis und es besteht auch kein bedeutsamer Unterschied zwischen den Unternehmensgrößenklassen (5 in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und 4 in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern). Das Fehlen stabiler sozial- oder steuerrechtlicher Rahmenbedingungen erhielt eine ähnliche Bewertung und wird von den Experten als weniger relevant eingeschätzt (5 in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und 5 in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern). Laut den Experten ist der hohe Anteil an Arbeitskräften über 55 Jahre ein weniger bedeutsames Hemmnis der Arbeitnehmer (5 in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und 4 in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern).

Es gibt zahlreiche Gründe, weshalb sich Mitarbeiter gegen eine Teilnahme an der BAV entscheiden. Die schwindende Attraktivität der BAV aufgrund der Niedrigzinsphase wird von den Experten in beiden Unternehmensgrößenklassen gleich bewertet (5). Das Hemmnis der schwierigen Portabilität zwischen Arbeitgebern wird ebenfalls ähnlich gering bewertet (5 in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und 4 in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern). Das fehlende Vertrauen in den BAV-Anbieter (ggf. insbesondere Versicherungsunternehmen) wird als weniger relevant eingestuft und es besteht auch kein großer Unterschied in der Bewertung der Unternehmensgrößenklasse (5 in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und 4 in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern). Nichtsdestotrotz hängt die Entscheidung für den Abschluss einer BAV auch von dem Vertrauen ab, das dem vom Arbeitgeber ausgewählten BAV-Anbieter entgegengebracht wird. Arbeitnehmer assoziieren mit dem BAV-Anbieter, welche sie vielleicht schon aus dem privaten Bereich kennen, manchmal Gutes, manchmal Schlechtes.

Die Aussage, dass der Aufwand bzw. die Kosten im Vergleich zur erwartbaren Leistung zu hoch sind, erhielt allgemein über beide Unternehmensgrößenklassen hinweg eine ähnliche Wertung (4). Die Aussage, dass Mitarbeiter andere Vorsorgemöglichkeiten (Immobilien/Riester) nutzen, erhielt ebenfalls eine geringe Bewertung in Bezug auf die Relevanz dieses Hemmnisses (4 und 3). Ein hoher Anteil an jungen Arbeitskräften im Unternehmen wird von den Experten ebenfalls als weniger relevant erachtet und erhielt dementsprechend eine ähnlich geringe Bewertung (4 und 3). Die geringste Relevanz erhielt die Aussage, dass das BAV-Angebot nicht kompatibel mit den Anforderungen an die Ausgestaltung des Mindestlohns ist. Dieses Hemmnis erhielt in der Gruppe der Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern eine geringfügig höhere Bewertung im Vergleich zu Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern.

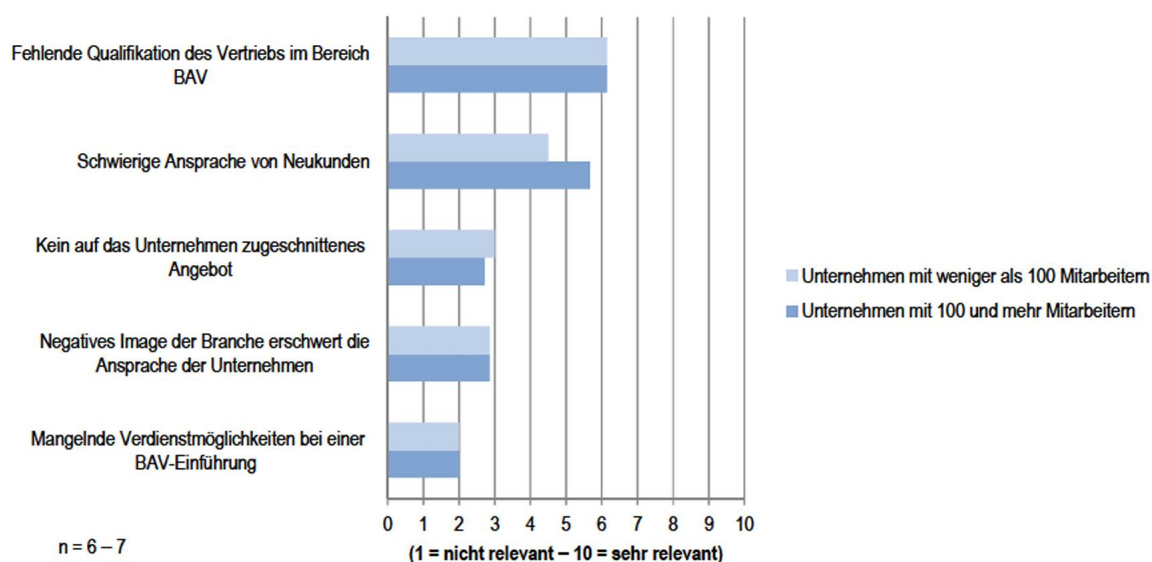
¹⁸⁸ Bewertungen zwischen 2 und 10.

4.3 Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse auf Seiten der BAV-Anbieter

In der Auflistung der Hemmnisse für die Einführung und Vermittlung von BAV-Lösungen auf Seiten der BAV-Anbieter erhielt die Aussage der fehlenden Qualifikation des Vertriebs im Bereich BAV allgemein über beide Größenklassen hinweg die höchste Bewertung (6). Dieses Hemmnis schätzen die Experten gleichermaßen relevant in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern ein.¹⁸⁹ Die schwierige Ansprache von Neukunden wird als weniger relevantes Hemmnis in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern eingeschätzt (5). Die Experten sind der Meinung, dass dieses Hemmnis eine höhere Relevanz in Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern hat (6). Die Aussage, dass es kein auf das Unternehmen zugeschnittenes Angebot gibt, erhielt in beiden Unternehmensgrößenklassen eine ähnlich niedrige Bewertung (3). Die gleiche Bewertung erhielt die Aussage, dass das negative Image der Branche die Ansprache der Unternehmen erschwert (3). Verstärkt wird dieser Effekt der negativen Berichterstattung über die Versicherungsbranche in den Medien derzeit über die Diskussion der niedrigen Renditen. Die geringste Bewertung erhielt das Hemmnis der mangelnden Verdienstmöglichkeiten bei einer BAV-Einführung. Hier sahen die Experten ebenfalls keinen Unterschied zwischen den verschiedenen Unternehmensgrößenklassen (2).

Die Experten wurden auch nach ihrer Einschätzung gefragt, ob alle Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern in den letzten Jahren von BAV-Anbietern aktiv angesprochen wurden. Die Experten sind sich in ihrer Einschätzung nicht einig. Die Arbeitgebermultiplikatoren vertreten die Auffassung, dass alle Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern von BAV-Anbietern angesprochen wurden. Nicht alle Multiplikatoren auf Seiten der Arbeitnehmer und BAV-Anbieter teilten diese Einschätzung.

Abbildung 24: Erste Bewertung der Relevanz der Hemmnisse auf Seiten der BAV-Anbieter



¹⁸⁹ Auch für dieses Hemmnis wichen die Bewertungen der Experten in Bezug auf beide Größenklassen stark voneinander ab: Bewertungen zwischen 2 und 7.

4.4 Zwischenfazit zur Relevanz der Hemmnisse

Zusammenfassend ist festzustellen, dass im Einführungsprozess, i.d.R. auf Seiten der Arbeitgeber, neun Hemmnisse, und im Verbreitungsprozess, i.d.R. auf Seiten des Arbeitnehmers, zehn Hemmnisse sowie auf Seiten der BAV-Anbieter ein Hemmnis mit einem Durchschnittswert von über 5 identifiziert werden konnten. Anzumerken ist die teilweise stark abweichende Bewertung der Hemmnisse durch die befragten Experten. Die vorgestellten Ergebnisse stellen daher lediglich eine erste Tendenz dar. Die abweichenden Bewertungen lassen darauf schließen, dass die Auswahl der Akteursgruppen eine große Rolle bei der Bewertung der Ergebnisse spielt. Nichtsdestotrotz wird mit der folgenden Abbildung versucht, die Top-Ten-Hemmnisse insgesamt für Unternehmen unter 100 Mitarbeitern bzw. 100 und mehr Mitarbeitern zu erfassen.

Die Aufstellung zeigt, dass sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch auf Seiten der Arbeitnehmer Hemmnisse mit hoher KMU-Relevanz auftreten. Einer weiteren Verbreitung der BAV in KMU stehen demzufolge sehr wahrscheinlich Hemmnisse gegenüber, die grundsätzlich schon bekannt sind, aber in KMU stärker wirken bzw. ausgeprägt sind. Zudem entsteht der Eindruck, dass neben den Hemmnissen, welche verstärkt in KMU auftreten (z.B. geringe Zeit- und Personalausstattung), allgemeine Hemmnisse, die sowohl für KMU als auch für größere Unternehmen gelten (wie z.B. allgemeiner Wissensstand, Niedrigzinsphase), in KMU viel häufiger dazu führen, dass KMU keine BAV anbieten bzw. die Arbeitnehmer in KMU sich nicht beteiligen.

Die Experten sind sich darüber hinaus nicht einig, wie man Arbeitgeber, die derzeit keine BAV-Lösung anbieten, dazu bringen könnte, eine BAV anzubieten. Ein Experte ist der Meinung, dass Gesetzesänderungen und die Möglichkeit des Opting-out, wie es in Großbritannien angewendet wird, dazu beitragen können. Die anderen Experten empfinden es als wichtig, dass der Arbeitgeber in Bezug auf die Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für Arbeitnehmer, die mögliche Verringerung der Arbeitskosten und die Mitarbeiterbindung aufgeklärt werden muss. Ein transparentes Verfahren und qualifizierte Berater könnten maßgeblich zum Erfolg beitragen. Nach Expertenmeinung ist der Arbeitgeber der maßgebliche Akteur, der die BAV vorantreiben oder verhindern kann. Für die Zukunft sind die Experten der Meinung, dass Fachkräftemangel und die damit verbundene Notwendigkeit, Mitarbeiter zu binden oder zu gewinnen, Unternehmen zum Angebot einer BAV-Lösung veranlassen könnte. Diese Argumente könnten nach Expertenmeinung auch Unternehmer überzeugen, die heute eine reine Entgeltumwandlung anbieten, eine gemischtfinanzierte BAV anzubieten. Laut Expertenmeinung können mehr und bessere Informationsangebote und Kampagnen sowie Werbung in den Medien oder seitens der jeweiligen Interessenverbände (IHK, HWK, Mittelstandsvereinigungen, usw.) auch dazu beitragen, eine neue Dynamik zu erzeugen.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Tabelle 8: Top-Ten-Hemmnisse

| Hemmnis | AG/AN/ BAV ¹⁹⁰ | KMU Bewertung ¹⁹¹ | Ranking | Große Unternehmen Bewertung ¹⁹² | Ranking |
|--|------------------------------|---------------------------------|---------|--|---------|
| Angst vor hohem Verwaltungs- und Informationsaufwand | AG | 8 | 1 | 6 | 4 |
| Fehlendes Engagement des Arbeitgebers (keine aktive Kommunikation) | AG | 8 | 2 | 6 | 2 |
| Fehlende BAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen | AG | 8 | 3 | 5 | 8 |
| Geringes Einkommen der Mitarbeiter | AN | 7 | 4 | 6 | 5 |
| Fehlendes Engagement des Betriebsrates (keine aktive Kommunikation) | AN | 7 | 5 | 6 | 6 |
| Keine Bereitschaft, in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren (z.B. aufgrund von Konsumentscheidung) | AN | 7 | 6 | 7 | 1 |
| Fehlendes Engagement der Mitarbeiter (keine aktive Kommunikation) | AN | 7 | 7 | 6 | 7 |
| Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur BAV – Unkenntnis über Möglichkeiten/Durchführungswege der BAV | AG | 7 | 8 | 5 | 9 |
| Zu hohe Komplexität des Themas BAV – Zu wenig einfach verständliche Informationen über die BAV | AG | 7 | 9 | 6 | 3 |
| Fehlende Mitbestimmungsgremien/Betriebsrat | AG | 7 | 10 | 3 | 10 |

¹⁹⁰ AG = Arbeitgeberhemmnis; AN = Arbeitnehmerhemmnis; BAV = Hemmnis für BAV-Anbieter.

¹⁹¹ Wert bei Unternehmen mit unter 100 Mitarbeitern.

¹⁹² Wert bei Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern.

5. Implikationen der bisherigen Untersuchungsschritte für ein mögliches Forschungsdesign

Ziel dieses Kapitels ist es, die Ergebnisse der vorangegangenen Kapitel 2 bis 4 mit Blick auf die sich anschließende Machbarkeitsanalyse und die Entwicklung eines möglichen Forschungsdesigns zu diskutieren: Welche Schlüsse lassen die Erkenntnisse der einzelnen Untersuchungsschritte zu und welche Implikation haben diese ggf. für die Ausgestaltung eines empirischen Forschungsvorhabens?

Mittels der vorangegangenen Untersuchungsschritte konnten Aussagen zu der volkswirtschaftlichen Bedeutung und den besonderen Charakteristika der KMU im Vergleich zu Großunternehmen, dem idealtypischen Prozess einer BAV-Einführung, dem Verbreitungsgrad der BAV und den potenziellen Hemmnissen für eine weitere Verbreitung in KMU gewonnen werden.

Die vorangegangenen Kapitel haben sehr deutlich gezeigt, dass wenig über die Gründe bekannt ist, warum derzeit rund die Hälfte aller Betriebe/Unternehmen in Deutschland, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben, keine BAV-Lösung implementiert haben. Einige Studien geben zwar erste Hinweise. So wird aus Arbeitgebersicht häufig als Grund für die Nichteinführung einer BAV angegeben, dass keine Nachfrage seitens der Mitarbeiter bestand. Was unklar bleibt, ist, ob sich der Arbeitgeber überhaupt schon konkrete Gedanken über eine BAV-Lösung gemacht hat oder ob er seinen Mitarbeitern schon eine konkrete BAV-Lösung vorgestellt hat, diese aber von den Mitarbeitern abgelehnt wurde. Oder deutet diese Antwort darauf hin, dass bisher kein Mitarbeiter konkret den Unternehmer nach einem BAV-Angebot gefragt hat? Zusammenfassend bleibt festzuhalten: Keine der bisher veröffentlichten empirischen Studien/Forschungsprojekte hat sich schwerpunktmäßig mit diesen Forschungsfragen intensiv auseinandergesetzt. Es kann derzeit nicht beantwortet werden, in welcher Phase des Implementierungsprozesses wie viele Unternehmen und speziell KMU „aussteigen“. Diese genannten offenen Fragen könnten Ansatzpunkte für eine detaillierte empirische Untersuchung bilden, um so konkrete Ansatzpunkte für wirtschafts- bzw. sozialpolitische Maßnahmen zu identifizieren. Zuerst müssen die Ursachen klar erfasst sein, dann ist eine Therapie möglich.

Ähnlich verhält es sich beim Verbreitungsgrad unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, auch hier hat derzeit rund die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter in der Privatwirtschaft keine BAV abgeschlossen. Ein Grund hierfür könnte sein, dass vielen Arbeitnehmern derzeit von ihren Arbeitgebern keine Möglichkeit geboten wird, eine BAV abzuschließen. Die Studien geben aber keine Auskunft darüber, ob der Mitarbeiter in diesem Fall den Unternehmer aktiv auf das Thema BAV angesprochen hat. Andere Studien zeigten aber auch, dass, selbst wenn ein BAV-Angebot vorliegt, weniger Mitarbeiter in KMU das Angebot annehmen als in größeren Unternehmen. Über die Ursachen und die Bedeutung der einzelnen Hemmnisse liefern die Studien dann aber nur erste Ansatzpunkte.

Grundsätzlich zeigen die untersuchten empirischen Studien, dass die befragten Unternehmen und Arbeitnehmer Fragen zu den Hemmnissen – unabhängig von der gewählten Befragungsmethode – beantworten können. Die derzeitigen Studien weisen aber folgende Schwächen auf:

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » Die oft sehr geringe Fallzahl, die keine weitere differenzierte Auswertung nach sozio- und/oder unternehmensdemographischen Merkmalen zulässt.
- » Das Fehlen weitergehender bzw. vertiefender Fragen zu dem Themenkomplex Hemmnisse.
- » Die Auswahl der Antwortkategorien, deren Auswahl nicht erläutert bzw. hergeleitet wird. Sind mit den Antwortkategorien alle (relevanten) Hemmnisse abgedeckt worden?
- » Die Auswahl der befragten Unternehmen, die z.B. nicht nach hohem oder niedrigem BAV-Verbreitungsgrad im Unternehmen bzw. nach erfolgreicher oder abgebrochener BAV-Einführung differenziert wurden.
- » Die Auswahl der befragten Personen und die Befragungsmethodik, z.B. bleibt häufig unklar, ob tatsächlich die für die BAV-Einführung verantwortlichen Personen befragt wurden. Zudem wurden die befragten Personen in der Regel nicht mit den (zum Teil widersprüchlichen) Motiven bzw. Antworten der weiteren beteiligten Akteure konfrontiert.

All diese Schwächen wären somit bei der Ausgestaltung eines möglichen Forschungsvorhabens zu berücksichtigen.

Um eine möglichst vollständige Liste der Hemmnisse zu erstellen, die die unterschiedliche Verbreitung der BAV in großen Unternehmen auf der einen Seite und in KMU bzw. in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern auf der anderen Seite erklärt, wurden in dieser Machbarkeitsstudie verschiedene Untersuchungsschritte durchgeführt. Zudem wurden auch Erklärungsansätze, warum diese Hemmnisse teilweise verstärkt in KMU auftreten, herausgearbeitet.

Zum ersten Punkt ist anzumerken, dass erstmals im Rahmen dieser Untersuchung eine Liste von 40 potenziellen Hemmnissen aufgestellt werden konnte, die dazu führen können, dass Arbeitgeber keine BAV-Lösung implementieren und Arbeitnehmer keine BAV abschließen. Somit konnte gezeigt werden, dass es nicht „das“ Hemmnis gibt. Auch konnten keine Hemmnisse identifiziert werden, die ausschließlich in KMU auftreten. Vielmehr gibt es Hinweise darauf, dass einige Hemmnisse i.d.R. in KMU stärker wirken.

Basis für diese Einschätzung ist eine erste Bewertung durch elf Experten, die einige der insgesamt 40 identifizierten Hemmnisse als relevanter für Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern bezeichnet haben. Grundsätzlich können aber auch, unabhängig von der Relevanz für bestimmte Unternehmensgrößenklassen, bestimmte Hemmnisse als relevanter als andere eingestuft werden.

Im Rahmen dieser „Relevanzanalyse“ beeinflusst die einzelne Expertenmeinung noch stark das Ranking. Grundsätzlich zeigte sich aber bei dieser Vorgehensweise, dass Experten in der Lage sind, ein solches Ranking vorzunehmen und damit die Hemmnisse zu identifizieren, deren Bedeutung in einer größeren empirischen Untersuchung quantifiziert werden kann. Ein entsprechendes Forschungsprojekt sollte demnach ggf. eine deutlich höhere Zahl von Experten berücksichtigen.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Für die Gründe, warum einige Hemmnisse in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern verstärkt auftreten, ergeben sich aus den vorangegangenen Untersuchungsschritten einige erste Erklärungsansätze, welche allerdings in einem möglichen Anschlussprojekt aufgegriffen und empirisch überprüft werden müssten.

Um mögliche Ursachen für die geringere Verbreitung der BAV in KMU zu identifizieren und der Frage nachzugehen, warum einige Hemmnisse in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern verstärkt auftreten, wurde der Versuch unternommen, die identifizierten und bewerteten Hemmnisse den einzelnen Prozessschritten des idealtypischen Einführungsprozesses zuzuordnen. Die folgenden Abbildungen zeigen eine mögliche Zuordnung.

Abbildung 25: Hemmnisse in den einzelnen Prozessschritten der Einführung einer BAV

| Prozessschritt | Hemmnisse |
|---|--|
| Impuls (Bewusstsein/Bedarf) BAV einzuführen; neuer Arbeitnehmer mit bestehendem Vertrag; direkte Ansprache zu BAV) | 3. Fehlende BAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen |
| | 1.1. Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur BAV – Unkenntnis über Möglichkeiten/Durchführungswege der BAV |
| | 7. Fehlende Mitbestimmungsgremien/Betriebsrat |
| | 1.2. Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur BAV – Unkenntnis über das Recht der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung |
| | 4. Fehlende Tarifbindung des Arbeitgebers |
| | 5. Fehlende Initiative von Arbeitgeberverbänden/IHK/HWK |
| | 2. Arbeitgeber möchte sich nicht in die Privatsphäre seines Angestellten einmischen |
| Informationsbeschaffung | 9. Arbeitgeber hat Angst vor dem hohen Verwaltungs- und Informationsaufwand |
| | 3. Fehlende BAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen |
| | 1.1. Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur BAV – Unkenntnis über Möglichkeiten/Durchführungswege der BAV |
| | 8.1. Zu hohe Komplexität des Themas BAV/ Zu wenig einfach verständliche Informationen über die BAV |
| | 6. Abneigung externe Hilfe in Anspruch zu nehmen |
| Ziele definieren: Was will ich mit BAV erreichen? | 3. Fehlende BAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen |
| Bewertung und Ausgestaltung | 8.3. Zu hohe Komplexität des Themas BAV – Zu große Haftungsrisiken |
| | 8.2. Zu hohe Komplexität des Themas BAV – Schwierigkeiten, den richtigen Durchführungsweg für sich auszuwählen |
| Auswahl BAV-Vermittler | |
| Entscheidung für die Ausgestaltung der BAV | |
| Kommunikation | |
| Vertragsabschluss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer | |
| Administrative Betreuung (einmalig, regelmäßig und anlassbezogen) | |
| *Fett gedruckt = Hemmnis wurde als relevant bewertet (6 – 10 auf einer Skala von 1 – 10; 10 = sehr relevant; 1 = nicht relevant) | |
| KMU-Relevanz: | |
| Differenz zwischen Relevanz für KMU und große Unternehmen > 3; | |
| Differenz zwischen Relevanz für KMU und große Unternehmen 1 – 3; | |
| Differenz zwischen Relevanz für KMU und große Unternehmen 0 – 1 | |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Abbildung 26: Hemmnisse in den einzelnen Prozessschritten der Inanspruchnahme einer BAV

| Prozessschritt | Hemmnisse |
|---|---|
| Impuls (Bewusstmachen der eigenen Altersvorsorge, Arbeitgeberwechsel, Ansprache durch BAV-Vermittler) | 1. Arbeitnehmer kennen ihr Recht auf Entgeltumwandlung nicht |
| | 4. Keine Bereitschaft, in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren (z.B. aufgrund von Konsumentenscheidung) |
| | 11.1. Fehlendes Engagement – der Mitarbeiter |
| | 11.2. Fehlendes Engagement – des Arbeitgebers |
| | 11.3. Fehlendes Engagement – des Betriebsrates |
| Bedarf für Altersvorsorge | 5. Geringes Einkommen der Mitarbeiter |
| | 4. Keine Bereitschaft, in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren (z.B. aufgrund von Konsumentenscheidung) |
| | 3. Zusätzlicher Vorsorgebedarf wird von den Mitarbeitern nicht erkannt |
| | 9. Hoher Anteil an jungen Arbeitskräften |
| | 10. Hoher Anteil an Arbeitskräften über 55 Jahre |
| Bedarf für BAV | 6. Mitarbeiter nutzen andere Vorsorgemöglichkeiten (Immobilien/Riester) |
| | 12.3. Attraktivität des BAV-Angebots – Schwindende Attraktivität der BAV aufgrund der Niedrigzinsphase |
| | |
| | |
| | |
| Selbstständig Informationen zur BAV beschaffen | 12.4. Attraktivität des BAV-Angebots – Volle Steuer-, Kranken-, Pflegeversicherungspflicht in der Auszahlungsphase |
| | 17. Fehlen stabiler sozial- oder steuerrechtlicher Rahmenbedingungen |
| | 15. Inflexibilität bei Bedarfsänderung (Lebenszyklus, Gehalt, Arbeitslosigkeit, fehlende Vererbbarkeit etc.) |
| | 7. Häufiger Arbeitgeberwechsel |
| | |
| Informationsbeschaffung | 12.4. Attraktivität des BAV-Angebots – Volle Steuer-, Kranken-, Pflegeversicherungspflicht in der Auszahlungsphase |
| | 15. Inflexibilität bei Bedarfsänderung (Lebenszyklus, Gehalt, Arbeitslosigkeit, fehlende Vererbbarkeit etc.) |
| | 7. Häufiger Arbeitgeberwechsel |
| | |
| | |
| Bewertung und Ausgestaltung der BAV | 16. Schwierige Portabilität zwischen Arbeitgebern |
| Auswahl BAV-Vermittler | |
| Abfrage des Angebots des Arbeitgebers | 12.2. Attraktivität des BAV-Angebots – keine finanzielle Beteiligung seitens des Arbeitgebers |
| | 2. Fehlender Mut, den Arbeitgeber anzusprechen |
| Kommunikation mit Arbeitgeber oder durch BAV-Vermittler (allgemeine oder individuelle Beratung) | 8. BAV-Angebot ist nicht kompatibel mit den Anforderungen an die Ausgestaltung des Mindestlohns |
| | 12.1. Attraktivität des BAV-Angebots – Aufwand/Kosten zu hoch im Vergleich zur erwartbaren Leistung |
| | 14. Fehlende Referenzwerte/objektive Vergleichsmöglichkeiten |
| | 13. Fehlendes Vertrauen in den BAV-Anbieter (ggf. insbesondere Versicherungsunternehmen) |
| | |
| Entscheidung über Durchführungsweg | |
| Entscheidung über Ausgangstarif/Arbeitnehmeranteil | |
| Entscheidung für Vertragsabschluss | |
| Jährliche Information über Konto | |
| Kommunikation mit BAV-Vermittler und Arbeitgeber allg. | |
| Ggf. Anpassung der Vertragskonditionen | |
| *Fett gedruckt = Hemmnis wurde als relevant bewertet (6 – 10 auf einer Skala von 1 – 10; 10 = sehr relevant; 1 = nicht relevant) | |
| KMU-Relevanz | |
| Differenz zwischen Relevanz für KMU und große Unternehmen > 3; | |
| Differenz zwischen Relevanz für KMU und große Unternehmen 1 – 3; | |
| Differenz zwischen Relevanz für KMU und große Unternehmen 0 – 1 | |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Abbildung 27: Hemmnisse in den einzelnen Prozessschritten auf Seiten der BAV-Anbieter

| Prozessschritt | Hemmnisse |
|---|--|
| Impuls (Vertrieb) | 3. Schwierige Ansprache von Neukunden |
| | 4. Negatives Image der Branche erschwert die Ansprache der Unternehmen |
| | 2. Mangelnde Verdienstmöglichkeiten bei einer BAV-Einführung |
| Kontaktaufnahme mit Arbeitgeber | 3. Schwierige Ansprache von Neukunden |
| | 4. Negatives Image der Branche erschwert die Ansprache der Unternehmen |
| Informationsvermittlung | 1. Fehlende Qualifikation des Vertriebs im Bereich BAV |
| | 5. Kein auf das Unternehmen zugeschnittenes Angebot |
| IST-Analyse und Bewertung der Ausgestaltung | |
| Beratung zur Auswahl des BAV-Anbieters (falls Vermittler unabhängig) | |
| Kommunikation zwischen BAV-Anbieter und Vermittler, Erstellen des Rahmenvertrags | |
| Abschluss Rahmenvertrag mit Arbeitgeber | |
| Kommunikation (allgemein und individuell) | |
| Vertragsabschluss mit Arbeitnehmer | |
| Kommunikation mit BAV-Anbieter | |
| Administrative Betreuung | |
| Jährliche Information der Arbeitnehmer | |
| *Fett gedruckt = Hemmnis wurde als relevant bewertet (6 – 10 auf einer Skala von 1 – 10; 10 = sehr relevant; 1 = nicht relevant) | |
| KMU-Relevanz | |
| Differenz zwischen Relevanz für KMU und große Unternehmen > 3; | |
| Differenz zwischen Relevanz für KMU und große Unternehmen 1 – 3; | |
| Differenz zwischen Relevanz für KMU und große Unternehmen 0 – 1 | |

Die Zuordnung der Hemmnisse zu den einzelnen Prozessschritten erfolgte auf Basis von Hinweisen der Experten in den Interviews und dem Experten-Workshop. Sie deutet darauf hin, dass insbesondere in den ersten Prozessschritten beim Arbeitgeber und beim Arbeitnehmer eine Vielzahl von Hemmnissen wiederzufinden ist.¹⁹³ Es scheinen insbesondere diese ersten Phasen zu sein, in denen es um die Informationsbeschaffung, um die grundsätzliche Auseinandersetzung mit dem Thema geht, die anscheinend dazu führen, dass sich der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer nicht mit der BAV auseinandersetzen. Dieser Umstand lässt vermuten, dass in vielen Fällen die Entscheidung gegen eine BAV auch bereits in diesen Prozessschritten fällt. Aus dieser Erkenntnis ergibt sich die Frage, ob es entscheidende Unterschiede hinsichtlich dieser ersten Prozessschritte in KMU im Vergleich zu großen Unternehmen gibt. Wichtig sind hier sicherlich die involvierten Akteure. Wie in Kapitel 2.2 gezeigt wurde, kann der Impuls zur Implementierung einer BAV-Lösung vom Unternehmer, den Mitarbeitern, Betriebsrat,

¹⁹³ Darüber hinaus gibt es weitere Hemmnisse, welche sich nicht einzelnen Prozessschritten zuordnen lassen, sondern grundlegende Hemmnisse über alle Prozessschritte hinweg darstellen.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Branchen-/Fachverbänden und den BAV-Anbietern ausgehen. Wie Kapitel 2.1.4 zeigt, ist es aber unwahrscheinlich, dass insbesondere in den Kleinstunternehmen Impulse durch Betriebsräte bzw. Branchen-/Fachverbände ausgelöst werden, da diese Unternehmen i.d.R. weder über eine Arbeitnehmervertretung verfügen noch tarifgebunden sind. Ob die BAV-Anbieter alle Unternehmen zu dem Thema BAV angesprochen haben, konnte auch in den Experteninterviews nicht endgültig geklärt werden. Auch wenn alle KMU schon einmal angesprochen worden sind, so kann sich der Arbeitgeber anscheinend doch relativ leicht der Akquiseversuche der BAV-Anbieter erwehren. Demnach verbleiben als Impulsgeber in den KMU i.d.R. nur der Unternehmer selbst und die Arbeitnehmer. Und diese beiden Gruppen scheinen darauf zu warten, dass jeweils der andere den ersten Schritt tut, d.h., solange der Mitarbeiter nicht aktiv nach einer BAV fragt, fängt der Unternehmer gar nicht mit dem Prozess an. Ob dieser „Nichtangriffspakt“ häufig in der Realität vorkommt, könnte im Rahmen einer künftigen Studie untersucht werden. Ob insbesondere in der Gruppe der Kleinst- und kleinen Unternehmen viele den Prozess der Implementierung erst gar nicht beginnen oder ihn während eines der ersten Prozessschritte abbrechen, könnte ebenfalls durch ein Forschungsvorhaben geklärt werden. Als mögliche Erklärung für den festgestellten Zusammenhang zwischen Angebot einer BAV-Lösung und Unternehmensgröße bietet sich zudem die Komplexität des Themas an, die durch Unternehmen mit entsprechenden Ressourcen vermutlich eher bewältigt werden kann, sowie die Tatsache, dass kleineren Unternehmen das Thema BAV nicht so wichtig ist, da sie auch die Vorteile bzw. der Nutzen einer BAV-Lösung nicht überzeugen. Zudem wird noch ein wichtiger, in Kapitel 2.1.1 dargestellter Unterschied deutlich: In KMU ist es oft der Unternehmer selbst, der sich mit der BAV auseinandersetzen muss. Somit kommt dem Unternehmer die Rolle zu, die Informationen zur BAV zu beschaffen, sich Fragen zur Ausgestaltung zu stellen und letztlich die Entscheidung über die Implementierung zu treffen. Während in großen Unternehmen spezialisierte Personalabteilungen diese Aufgabe übernehmen können, bleibt im KMU alles an dem Unternehmer hängen.

Zudem könnte die Erklärung in Betracht gezogen werden, dass große Unternehmen eher durch BAV-Anbieter aktiv angesprochen werden, weil sie ein erfolgreicherer Geschäft, d.h. mehr Abschlüsse, versprechen. Insgesamt festzuhalten ist, dass empirisch gesicherte Erkenntnisse über die Hemmnisse, warum die Arbeitgeber keine BAV anbieten, derzeit nicht vorliegen. Die diskutierten Erklärungsansätze können Hinweise für die Ausgestaltung und zu stellende Fragen eines künftigen Forschungsvorhabens geben. Als Zielgruppe einer Befragung kämen diesbezüglich vor allem KMU infrage, die bisher keine BAV anbieten. Aufgrund der Tatsache, dass Hunderttausende Unternehmen in diese Zielgruppe fallen, dürfte es sicherlich nicht allzu schwerfallen, eine ausreichende Fallzahl zu segmentieren.

Wie oben bereits festgestellt, entscheiden sich viele Mitarbeiter, besonders häufig Mitarbeiter von KMU, gegen das BAV-Angebot. Die Gründe sind bisher nur rudimentär erforscht (vgl. Kapitel 3.1) und bieten somit Ansätze für eine detailliertere Untersuchung. Auch hier dürfte es nicht allzu schwerfallen, eine ausreichende Fallzahl unter den Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne BAV für ein Forschungsprojekt zu rekrutieren.

Mögliche weitere Zielgruppen für eine empirische Untersuchung könnten neben Arbeitgebern und Arbeitnehmern BAV-Anbieter, Betriebsräte, Vertreter von Branchenlösungen und ausländische Experten sein.

Die BAV-Anbieter, Versicherungsbüro in der Ausschließlichkeitsorganisation und freie Makler, sind bisher – wie die Analyse der verschiedenen Studien zeigte – zu den Verbreitungshemmnissen für die BAV kaum befragt wor-

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

den. Die Erfahrungen aus dem Workshop und den Experteninterviews zeigen aber, dass sie über ein hohes Maß an Erfahrung im Umgang mit KMU und deren Mitarbeitern haben. Im Rahmen eines Forschungsprojektes sollte bei der Auswahl der Vertreter der BAV-Anbieter darauf geachtet werden, dass diese mehrere BAV-Lösungen in den letzten drei Jahren in KMU implementiert und auch unter den Mitarbeitern vertrieben haben.

Wie die Studienauswertung zeigte, kann auch eine Befragung von Betriebsräten wertvolle Erkenntnisse zu dieser Thematik liefern. Zwar ist verwunderlich, dass trotz des Vorhandenseins eines Betriebsrates nicht in jedem dieser Unternehmen eine BAV-Lösung existiert, und dies wäre sicherlich auch ein interessanter Untersuchungsaspekt. Aber mit dem Wissen, dass in der Mehrheit der KMU keine Arbeitnehmervertretung bzw. kein Betriebsrat eingerichtet ist, würde diese Vorgehensweise nur Aussagen zu einer Teilgruppe liefern. Nichtsdestotrotz könnten Betriebsräte als Experten zur Verbreitung der BAV unter den Arbeitnehmern wertvolle Erkenntnisse liefern, warum Arbeitnehmer das BAV-Angebot nicht annehmen. Die Frage, warum sich Arbeitgeber gegen eine BAV entschieden haben, können die Betriebsräte i.d.R. nicht beantworten.

Möglich wäre auch die Gewinnung von Vertretern der Gewerkschaften und/oder Arbeitgeberverbände/Fachverbände. Allerdings erwies sich die Akquise dieser Vertreter im Rahmen der Untersuchung als relativ schwierig. Zudem waren sie i.d.R. auch „zu weit weg“ von der Thematik und konnten keine Auskunft über die Hemmnisse in den KMU geben.

Die Ergebnisse aus den drei internationalen Fallstudien zeigten (vgl. Kapitel 3.3), dass man sich in den untersuchten Ländern kaum mit den Hemmnissen in der Verbreitung der BAV auseinandersetzte. Hier sind auch aus den anderen Ländern kaum Hinweise zu erwarten, so dass in einem möglichen Forschungsvorhaben auf die internationale Expertise verzichtet werden kann. Auch internationale Experten z.B. im Rahmen einer Delphi-Studie oder Experteninterviews dürften kaum einen Mehrwert bringen, zumal sie sich häufig nicht mit den deutschen Besonderheiten auskennen.

Die Analyse von fünf Branchenlösungen zeigte, dass die Frage, ob Branchenlösungen den Verbreitungsgrad bei KMU und den Arbeitnehmern erhöhen können, derzeit nur qualitativ beantwortet werden kann. Die Frage, die sich stellt, ist, ob ein künftiges Forschungsvorhaben nachfolgende Fragestellungen empirisch (mit-)untersuchen sollte:

- » Führen die nachfolgend aufgeführten Vorteile einer Branchenlösung dazu, dass KMU eher eine BAV im Rahmen einer Branchenlösung abschließen, als eine eigene, „normale“ BAV im Unternehmen zu implementieren?
 - Der Arbeitgeberverband hat als vertrauenswürdige und bekannte Organisation die angebotene Branchenlösung geprüft und für gut befunden.
 - Es besteht mit der Branchenlösung bereits eine fertig ausgearbeitete BAV, der Arbeitgeber muss sich nur noch bezüglich der Höhe seiner Arbeitgeberbeiträge klar werden und teilweise für einen Durchführungsweg entscheiden.
 - Die Branchenlösung ist rechtlich und tarifvertraglich sicher und bedarf keiner zusätzlichen Prüfung.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » Führen die nachfolgenden aufgeführten Vorteile dazu, dass Arbeitnehmer von KMU eher eine BAV im Rahmen einer Branchenlösung abschließen als Arbeitnehmer, denen eine „normale“ BAV durch ihren Arbeitgeber angeboten wird?
 - Einfachere Portabilität bei Arbeitgeberwechsel bei Branchenlösungen
 - Arbeitgeber muss sich an den Beiträgen beteiligen.
 - Die Gewerkschaft hat als vertrauenswürdige und bekannte Organisation die angebotene Branchenlösung geprüft und für gut befunden.
- » Zudem könnte auch ein Vergleich der Konditionen der BAV bei Branchenlösungen und „normalen“ BAV-Lösungen Aufschluss darüber geben, ob Branchenlösungen Arbeitnehmern attraktivere Konditionen bieten können.

Insgesamt erscheint es aber so, dass die oben beispielhaft aufgeführten Fragestellungen nur einen geringen Erkenntnisgewinn zu der Hauptfragestellung, warum der Verbreitungsgrad der BAV bei KMU und unter deren Arbeitnehmern so niedrig ist, leisten können. Daher könnten die Aspekte eher in einem eigenen Forschungsvorhaben untersucht werden. Grundsätzlich sind aber die Vertreter der Branchenlösung für Experteninterviews/-runden geeignet. Jedoch sollte bei der Auswahl darauf geachtet werden, dass sie operativ am Vertrieb der Branchenlösung mitarbeiten, denn dann können sie aus ihrer Erfahrung vor Ort bei KMU berichten.

Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie erste Hinweise bezüglich der Verbreitungshemmnisse, welche verstärkt in KMU auftreten, gesammelt werden konnten. Inwiefern diese im Rahmen eines künftigen Forschungsprojektes aufgegriffen und überprüft werden können, soll im abschließenden Kapitel 6 diskutiert werden.

6. Analyse der Möglichkeiten und Machbarkeit eines empirischen Forschungsvorhabens

In den vorangegangenen Kapiteln wurde – orientiert an einem Modell des Prozesses einer BAV-Einführung – eine Vielzahl von Hemmnissen auf Seiten der Unternehmen, der Arbeitnehmer und der BAV-Anbieter identifiziert. Zum einen gibt es Hemmnisse bei der Implementierung einer BAV-Lösung im Unternehmen, die dazu führen, dass der Prozess nicht angestoßen wird bzw. nicht zu Ende geführt wird. Im Endeffekt führen diese Hemmnisse dazu, dass den Arbeitnehmern in diesen Unternehmen nicht die Möglichkeit angeboten wird, eine Anwartschaft auf eine BAV zu erwerben. Zum anderen gibt es Hemmnisse, die die Arbeitnehmer hindern, eine angebotene BAV-Lösung in Anspruch zu nehmen. Zudem ist zu konstatieren, dass kein Hemmnis gefunden werden konnte, das nur in KMU vorkommt, sondern alle Hemmnisse können auch in größeren Unternehmen auftreten. Allerdings haben fast alle Hemmnisse in KMU eine höhere Relevanz als in größeren Unternehmen.

Grundsätzlich bleibt als Ergebnis der vorangegangenen Arbeitsschritte festzuhalten, dass im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie erste Hinweise bezüglich Hemmnissen, welche verstärkt in KMU auftreten, ermittelt werden konnten. Basierend auf den zuvor durchgeführten Arbeitsschritten soll in diesem Abschnitt nunmehr geprüft werden, wie die Relevanz verschiedener Hemmnisse für eine weitere Verbreitung der BAV in KMU und unter deren Arbeitnehmern in der Praxis überprüft und mögliche politische Handlungsoptionen eruiert werden können und ob dies mit Hilfe eines empirischen Forschungsprojektes möglich ist.

Für ein empirisches Forschungsvorhaben ergeben sich aus den bisherigen Untersuchungsergebnissen insbesondere folgende Fragestellungen:

- Sind im Rahmen der vorliegenden Machbarkeitsstudie bereits alle relevanten Hemmnisse für die Verbreitung der BAV in KMU identifiziert worden?
- Welche Relevanz weisen die einzelnen Hemmnisse im Implementierungsprozess in KMU bzw. bei der Inanspruchnahme der BAV durch deren Beschäftigte auf?
- Wie können die ermittelten Hemmnisse (oder Best-Practice-Ansätze) so spezifiziert werden, dass sich konkrete sozialpolitische Handlungsoptionen ableiten lassen?

Im Rahmen der Machbarkeitsanalyse ist folglich zu diskutieren, welche empirischen Methoden zur Beantwortung dieser Fragen geeignet sind und verwertbare Erkenntnisse liefern können. Zudem ist zu prüfen, wie potenziell einzubeziehende Unternehmen/Experten gewonnen werden können. Die relevanten Akteursgruppen sind im Rahmen der vorangegangenen Kapitel identifiziert worden. Aber welche Akteure sind sinnvollerweise in den einzelnen Arbeitsschritten zur Beantwortung der jeweiligen Fragestellung einzubeziehen bzw. welche Akteure verfügen über die erforderlichen Informationen? Dabei ist laut Auftraggeber auch zu prüfen, welche Rolle Best-Practice-Beispiele einnehmen können?

Zunächst werden in Kapitel 6.1 die grundsätzlich für das empirische Forschungsvorhaben infrage kommenden Methoden der empirischen Sozialforschung kurz vorgestellt, um anschließend in Kapitel 6.2 die Möglichkeiten ihrer Anwendung auf die drei oben skizzierten Fragestellungen zu diskutieren. Ein abschließendes Fazit wird in Kapitel 6.3 gezogen.

6.1 Grundlagen der empirischen Sozialforschung

„Empirische Sozialforschung ist die systematische Erfassung und Deutung sozialer Tatbestände.“¹⁹⁴ Unter „systematischer Erfassung“ wird dabei die Anwendung wissenschaftlich entwickelter Methoden zur Erhebung sozialer Daten verstanden. Will man einen Erkenntnisgewinn erzielen, müssen die erfassten Daten analysiert und interpretiert werden.

Grundsätzliche Methoden zur systematischen Erfassung und Interpretation sozialer Sachverhalte (qualitativ wie quantitativ) sind:¹⁹⁵

- » Inhaltsanalyse
- » Beobachtungen
- » Befragungen

6.1.1 Inhaltsanalyse

Der Begriff Inhaltsanalyse ist die Übersetzung des englischen Begriffs „content analysis“. Mittels Inhaltsanalyse lassen sich Kommunikationsinhalte¹⁹⁶ wie Texte, Bilder und Filme untersuchen, wobei der Schwerpunkt auf der Analyse von Texten liegt.¹⁹⁷ Die Texte (Dokumente) sind in diesem Fall nicht selbst Gegenstand des Auswertungsinteresses (wie dies etwa bei literaturwissenschaftlichen Untersuchungen der Fall sein kann), sondern sie dienen als Informationsträger, die dokumentierten Aussagen sind Indikatoren für Sachverhalte. Zentrale Bedeutung bei der Inhaltsanalyse hat daher das Kategoriensystem, das vor Beginn der Textanalyse aus der Fragestellung heraus sorgfältig erarbeitet werden muss.¹⁹⁸ Ein Vorteil der Inhaltsanalyse ist, dass sie nicht zwingend auf eine Kooperation mit den verschiedenen Akteursgruppen angewiesen ist.

Es lassen sich vier gebräuchliche Formen der empirischen Inhaltsanalyse unterscheiden:

¹⁹⁴ Vgl. Atteslander (2010), S. 3.

¹⁹⁵ Atteslander (2010), S. 177, nennt noch das Experiment, schränkt aber ein, dass das Experiment die am wenigsten verwendete Forschungsmethode ist, weil oft ethische, theoretische und forschungspraktische Gründe dagegen sprechen. Experimente könnten beispielsweise eine sinnvolle Forschungsmethode für die Frage sein, wie hoch die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der BAV sein muss, damit ein Verbreitungsgrad unter der Belegschaft von beispielsweise 70 % erreicht wird. Für die Identifizierung potenzieller Hemmnisse ist die Methode nicht geeignet, da man zunächst die Hemmnisse kennen muss, um dann das Experiment sauber anlegen zu können.

¹⁹⁶ Kommunikation wird nach diesem Modell als Zeichenverkehr zwischen Sender und Empfänger verstanden. Hierbei ist der Sender die Quelle einer Botschaft. Die gesendeten Zeichen stellen die Nachricht dar, die übermittelt werden soll. Empfänger ist derjenige, der die Nachricht, die Information aufnimmt. Im Falle schriftlicher Kommunikation tritt an die Stelle des gesprochenen Wortes das geschriebene Wort.

¹⁹⁷ Vgl. Atteslander (2010), S. 195.

¹⁹⁸ Vgl. zu den Phasen der Inhaltsanalyse Kromrey (2009), S. 316 ff.

- » Frequenzanalyse: Hier werden Textelemente lediglich klassifiziert und die Häufigkeiten ihres Vorkommens gezählt.
- » Valenzanalyse: Hierbei wird eine schon spezifischere Beschreibung von Inhalten durch die Angaben von Bewertungen (negativ, neutral, positiv) möglich.
- » Intensitätsanalysen erfassen zusätzlich die Intensitäten von Bewertungen.
- » Kontingenzanalysen überprüfen schließlich das Auftreten bestimmter sprachlicher Elemente im Zusammenhang mit anderen Begriffen.¹⁹⁹

6.1.2 Beobachtungen

Ähnlich wie bei der Inhaltsanalyse ist auch die systematische Beobachtung²⁰⁰ im Prinzip nichts anderes als die Systematisierung eines alltäglichen Vorgehens. Jedoch richtet sich die Aufmerksamkeit bei der Beobachtung nicht auf das systematische Erfassen der Bedeutung verschiedener Dokumente, sondern auf das Erfassen von Ablauf und Bedeutung einzelner Handlungen und Handlungszusammenhänge.²⁰¹ Der wesentliche Unterschied liegt somit im Beobachtungsgegenstand. Bei der Inhaltsanalyse ist der Gegenstand der Beobachtung im weitesten Sinne das Produkt von Handlungen. Das Verfahren der empirischen Beobachtung dagegen richtet sich auf soziale Prozesse und Verhaltensabläufe. Ziel der wissenschaftlichen Beobachtung ist die Beschreibung bzw. Rekonstruktion sozialer Wirklichkeit vor dem Hintergrund einer leitenden Forschungsfrage. Die wichtigen Grundtypen sind offene vs. verdeckte Beobachtung, teilnehmende vs. nicht teilnehmende Beobachtung, Beobachtung in natürlicher vs. künstlicher Situation und systematische vs. unsystematische Beobachtung.²⁰²

6.1.3 Befragungen

In der empirischen Sozialforschung ist die Befragung noch immer die am häufigsten verwendete Methode bei der Ermittlung von Fakten, Wissen, Meinungen, Einstellungen oder Bewertungen. Aus diesem Grund setzen sich die nachfolgenden Ausführungen mit den unterschiedlichen Befragungsmethoden auseinander.

Die empirische Forschung erfolgt mittels quantitativer und qualitativer Methoden. Bei der quantitativen Forschung geht es darum, die forschungsleitenden Hypothesen anhand der empirisch gewonnenen Daten vorläufig zu bestätigen oder zu verwerfen. Dabei werden im Allgemeinen aus einer Befragung einer möglichst großen und repräsentativen Zufallsstichprobe mit Hilfe der schriftlichen Befragung mit Fragebogen oder mit quantitativen Inter-

¹⁹⁹ Vgl. Schnell et al. (2011), S. 399; Kromrey (2009), S. 322 ff.

²⁰⁰ Unter Beobachtung wird das systematische Erfassen, Festhalten und Deuten sinnlich wahrnehmbaren Verhaltens zum Zeitpunkt seines Geschehens verstanden, vgl. Atteslander (2010), S. 73.

²⁰¹ Vgl. Kromrey (2009), S. 325.

²⁰² Vgl. Stier (1999), S. 168. Diese Typen können auch in Kombination auftreten, z.B. kann eine Beobachtung systematisch, offen und nicht-teilnehmend sein. Kromrey (2009), S. 328, ergänzt noch die Unterscheidung Selbstbeobachtung/Fremdbeobachtung.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

views die zahlenmäßigen Ausprägungen eines oder mehrerer bestimmter Merkmale (hier z.B. verschiedener Hemmnisse der BAV-Einführung) gemessen. Diese Messwerte werden miteinander oder mit anderen Variablen in Beziehung gesetzt und die Ergebnisse dann auf die Grundgesamtheit generalisiert. Der Informationsgewinn besteht bei quantitativen Methoden in der Datenreduktion. Um gleiche Voraussetzungen für die Entstehung der Messwerte innerhalb einer Studie zu gewährleisten, sind die quantitativen Methoden meist voll-standardisiert und strukturiert, d.h., jeder Befragte bekommt möglichst exakt die gleichen Voraussetzungen bei der Beantwortung der Fragen (also gleicher Wortlaut, gleiche Reihenfolge, gleiche Bewertungsskala etc.), um die Aussagen der Befragten untereinander vergleichbar zu machen. Kritisiert wird an der quantitativen Sozialforschung daher häufig, dass sie sich zu wenig auf die Befragten einstelle.

Im Vergleich zu quantitativen Methoden zeichnet sich der qualitative Ansatz durch wesentlich größere Offenheit und Flexibilität aus. Die Befragung, beispielsweise mit qualitativen Interviews oder Gruppendiskussionen, ist frei und explorativ. Der qualitativen Befragung liegt ein grober thematischer Leitfaden zugrunde, wobei auf standardisierte Vorgaben so weit wie möglich verzichtet wird, d.h., die Reihenfolge und Gestaltung der Fragen sind flexibel und die Antwortmöglichkeiten der Gesprächspartner unbeschränkt. Durch diese Vorgehensweise wird eine hohe Inhaltsvalidität und ein tieferer Informationsgehalt der Ergebnisse erreicht, ohne allerdings repräsentative und zahlenmäßige Aussagen machen zu können. Ziel der qualitativen Forschung ist es, die Wirklichkeit anhand der subjektiven Sicht der relevanten Gesprächspersonen abzubilden und so mögliche Ursachen für deren Verhalten nachzuvollziehen und das Verhalten zu verstehen.

Bei qualitativen Methoden geht es somit um das Beschreiben, Interpretieren und Verstehen von Zusammenhängen, die Aufstellung von Klassifikationen oder Typologien und die Generierung von Hypothesen. Die qualitative Befragung zeichnet sich durch eine unverzerrte, nicht prädestinierte und sehr umfassende Informationen liefernde Herangehensweise aus und ist hierdurch überall dort geeignet, wo man eine differenzierte und ausführliche Beschreibung individueller Meinungen und Eindrücke benötigt. Insbesondere zur Sammlung von detaillierten Verbesserungsvorschlägen, zur Erkundung von Ursachen (z.B. für Sachverhalte wie beispielsweise geringer Verbreitungsgrad der BAV in KMU) und zur Erstellung von Typologisierungen sind qualitative Methoden ideal.

Häufig wird die quantitative Sozialforschung als Gegensatz zur qualitativen Sozialforschung gesehen. Wichtig ist dabei im Rahmen der Studie immer das Erkenntnisinteresse, das die Auswahl der Methoden bestimmt. Qualitative Verfahren werden oft benutzt, wenn der Forschungsgegenstand neu ist oder um das Forschungsgebiet zu explorieren und Hypothesen zu entwickeln. Quantitative Methoden können sowohl Hypothesen generieren als auch zuvor aufgestellte Hypothesen prüfen. Nachfolgende Übersicht fasst die Vor- und Nachteile dieser Forschungsmethoden zusammen.

Tabelle 9: Vor- und Nachteile quantitativer und qualitativer Methoden

| | Quantitative Methoden | Qualitative Methoden |
|-----------|--|---|
| Vorteile | <ul style="list-style-type: none"> • Exakt quantifizierbare Ergebnisse • Ermittlung von statistischen Zusammenhängen möglich • Möglichkeit, eine große Stichprobe zu untersuchen und damit repräsentative Ergebnisse zu erhalten. • Im Vergleich zu qualitativen Verfahren geringere Kosten, geringerer Zeitaufwand • Hohe externe Validität durch große Stichprobe • Größere Objektivität und Vergleichbarkeit der Ergebnisse | <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Anwendung der Methode, Methode passt sich an den Untersuchungsgegenstand an und nicht umgekehrt • Die Offenheit des Vorgehens ermöglicht es, neue, bisher unbekannte Sachverhalte zu entdecken. • Da die Teilnehmer keinerlei Vorgaben haben, erhält man eher wahre und vollständige Informationen über die subjektive Sicht der Gesprächspartner. • Der Fokus wird vom Teilnehmer selbst bestimmt, dadurch liegt er vor allem auf den für den Teilnehmer relevanten Sachverhalten. • Durch die persönliche Interaktion gibt es die Möglichkeit, Hintergründe zu erfragen und Unklarheiten zu beseitigen. • Hohe inhaltliche Validität durch nicht präde-terminierte Vorgehensweise • Tieferer Informationsgehalt durch offene Befragung • Größere Subjektivität der Ergebnisse |
| Nachteile | <ul style="list-style-type: none"> • Keine Flexibilität während der Untersuchung durch die Standardisierung der Untersuchungssituation, die Fragen sind schon vorher festgelegt, kein individuelles Eingehen auf die Testpersonen möglich • Man ermittelt nicht die Ursachen für einen Befund oder eine Einstellung wie beispielsweise Unzufriedenheit (zur Verringerung dieses Problems empfiehlt sich der Einsatz offener Fragen zur Ursachenermittlung). • Man erhält keine Verbesserungsvorschläge (dieser Nachteil kann durch die Integration offener Fragen verringert werden). | <ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Methoden sind relativ zeit- und kostenintensiv • Die Anforderungen an die Qualifikation des Interviewers/Beobachters sind recht hoch, die Qualität der Daten ist zu einem gewissen Teil auch davon abhängig. • Die Auswertung ist vor allem im Vergleich zu den quantitativen Methoden relativ aufwendig. • Aus qualitativen Daten können keine exakt quantifizierbaren Mengenangaben abgeleitet werden. |

Quelle: Eigene Darstellung nach Kromrey (2009) und Atteslander (2010).

Hinsichtlich des Grads an Standardisierung der Befragung kann zwischen voll-standardisierter, teil-standardisierter und nicht-standardisierter Befragung unterschieden werden.²⁰³

Das nicht-standardisierte Interview verzichtet vollständig auf einen Fragebogen. Vorgegeben sind nur Stichworte oder Themen, die im Interview anzusprechen sind. Bei dieser Form des Interviews wird die Last der Kontrolle dem Interviewer übertragen. Er verfügt über einen hohen Freiheitsspielraum, da er die Anordnung oder Formulierung seiner Fragen dem Befragten jeweils individuell anpassen kann. Das Ziel der wenig strukturierten Befragungen ist, Sinnzusammenhänge, also die Meinungsstruktur des Befragten zu erfassen.

Beim teil-standardisierten Fragebogen handelt es sich dagegen vor allem um ein Fragebogengerüst. In der Hauptsache wird mit offenen Fragen gearbeitet, wobei die Abfolge offen ist. Die Interviewer haben die Möglichkeit, die Befragungssituation selbst mit zu strukturieren. Wie beim nicht-standardisierten Interview besteht die Möglichkeit aus dem Gespräch sich ergebende Themen aufzunehmen und sie von den Antworten ausgehend weiter zu vertiefen. Schriftliche teilstandardisierte Befragungen sind selten.²⁰⁴

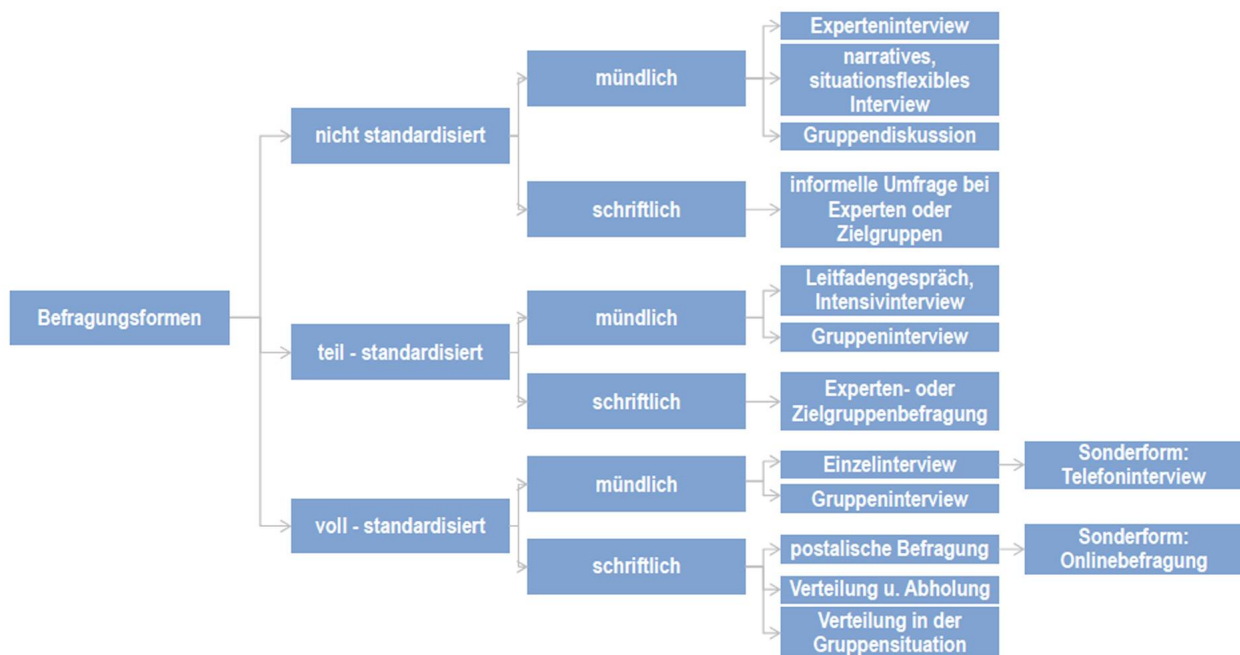
Bei der voll-standardisierten Befragung sind sämtliche Fragen explizit vorformuliert. Es ist auch festgelegt, in welcher Reihenfolge die Fragen zu stellen sind, ob die Fragen offen oder geschlossen gestellt werden. Eine exakte und sorgfältige Vorgehensweise ist hierbei besonders wichtig, da der Fragebogen die Freiheitsspielräume des Interviewers und des Befragten stark einschränkt. Voll-standardisierte Befragungen werden i.d.R. auch durch nicht- oder teil-standardisierte Befragungen vorbereitet. Je nach Forschungsziel muss aber einer nicht-standardisierten bzw. teil-standardisierten Befragung keineswegs eine voll-standardisierte Befragung folgen. Schriftliche Befragungen sind im Allgemeinen voll-standardisiert.

Als weiteres Kriterium werden die Befragungsformen nach der Befragungssituation zwischen mündlichen und schriftlichen Befragungen differenziert. Bei der mündlichen Befragung (im Allgemeinen Interview genannt) unterscheidet man das Einzel- und das Gruppeninterview. Eine Sonderform des mündlichen Interviews stellt das telefonische Interview dar. Bei der schriftlichen Befragung gibt es einerseits die postalische Befragung oder die Verteilung von Fragebögen durch Boten. Zunehmend an Bedeutung gewinnen Online-Befragungen. Die folgende Abbildung stellt mögliche Befragungsformen in einer Übersicht dar.

²⁰³ Vgl. Kromrey (2009), S. 364 f., Atteslander (2010), S. 132 f., differenziert die Befragungstypen nach Kommunikationsform (wenig strukturiert, teilstrukturiert, stark strukturiert) sowie ebenso nach Kommunikationsart (mündlich, schriftlich).

²⁰⁴ Vgl. Kromrey (2009), S. 365.

Abbildung 28: Befragungsformen



Quelle: Kromrey (1999), S. 364.

Unter die Befragungsform „nicht-standardisiert“ fallen das Experteninterview, das narrative, situationsflexible Interview, die Gruppendiskussion sowie die informelle Umfrage bei Experten/der Zielgruppe. In der Regel werden mit diesen Formen explorative Ziele verfolgt.

Bei Experteninterviews²⁰⁵ handelt es sich um offene Interviews, das heißt, man versucht im Vorfeld eine grobe Vorstrukturierung zentraler Fragestellungen und Themen vorzunehmen, um möglichst umfassende und weitgehende Informationen hinsichtlich des Erkenntnisziels zu ermöglichen. Der Leitfaden wird in der Regel flexibel und nicht als standardisiertes Frageschema eingesetzt. Als Interviewer ist man offen für neue Themen und Inhalte, die durch die Interviewten eingebracht werden. Um die Aussagen der Experten vergleichbarer und auswertbarer zu machen, werden die Expertenbefragungen heute zunehmend aber anhand von teil-standardisierten Leitfäden durchgeführt, in der mündlichen Variante als Leitfadengespräch/Intensivinterview und in der schriftlichen Variante als Experten- oder Zielgruppenbefragung.

Das narrative, situationsflexible Gespräch ist völlig unstrukturiert und ergibt sich zufällig. Da diese Gespräche in keinem speziell vereinbarten Rahmen (Zeitpunkt, Ort des Interviews) stattfinden und die Gesprächspartner die Si-

²⁰⁵ Die Unterscheidung zwischen Experten und „Laien“ ist nicht immer eindeutig und einfach zu treffen, im Normalfall geht man davon aus, dass Experten über eine besondere Expertise und damit verbundenes Sonderwissen verfügen, welches oft an bestimmte sozial institutionalisierte Rollen gebunden ist. Zudem wird der Experte nicht als Einzelfall, sondern als Repräsentant einer Gruppe betrachtet. Im Falle der BAV ist ein BAV-Anbieter eher als Experte zu bezeichnen, während ein Arbeitnehmer oder auch Arbeitgeber eher zu den Laien zu zählen ist.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

tuation nicht immer als Forschungssituation wahrnehmen, handelt es sich um ungeplant stattfindende Gespräche.

Die Gruppendiskussion als qualitatives Erhebungsverfahren ist dadurch gekennzeichnet, dass eine Gruppe von Personen in strukturierter oder moderierter Weise über ein bestimmtes Thema in einer entspannten Atmosphäre diskutiert. Der Diskussionsleiter gibt lediglich das Rahmenthema vor, achtet darauf, dass nach Möglichkeit jeder zu Wort kommt, steuert bei stockendem Diskussionsverlauf durch anregende Impulse und führt zum Thema zurück, wenn die Diskussion abschweift. Das Mithören der Antworten anderer kann eigene Gedanken anregen, so dass sich mehr Ideen entwickeln als im Einzelgespräch. In Gruppendiskussionen können zudem psychische Sperren durchbrochen werden, Einstellungen etc. werden offengelegt.

Allerdings setzt diese Interviewform eine aktive Gesprächsbereitschaft aller Gruppenmitglieder voraus. Wenn dies nicht gegeben ist, werden sich einzelne Teilnehmer im Zweifelsfall „hinter der Gruppe“ verstecken und sich nicht zutrauen, ihre Meinung zu äußern. Zudem ist es schwierig, Repräsentativität sicherzustellen.

In die Kategorie „teil-standardisiert“ fallen das Leitfadengespräch/Intensivinterview, Gruppeninterview und Expertenbefragung. Im Gegensatz zur Gruppendiskussion werden mit einem teil-standardisierten Fragebogen mehrere Personen gleichzeitig befragt. Dabei notiert der Interviewer die gegebenen Antworten. Für die leitfadengestützten Interviews/Experteninterviews sei auf die oben gemachten Ausführungen verwiesen.

In die Kategorie „voll-standardisiert“ fallen das Einzelinterview inkl. der Sonderform telefonische Befragung, Gruppeninterviews (Panelbefragungen), postalische Befragung inkl. Online-Befragung, Verteilung und Abholung sowie Befragung in der Gruppensituation.

Voll-standardisierte Befragungen kommen i.d.R. in groß angelegten Untersuchungen im Rahmen der quantitativen Sozialforschung zum Einsatz. Vorab sei angemerkt, dass Untersuchungen zu den Auswirkungen und der Qualität unterschiedlicher Befragungsformen, z.B. Face-to-Face- vs. telefonischer vs. postalischer Erhebung, sehr selten und in ihrer Generalisierbarkeit begrenzt sind.

Das persönliche Interview gilt nicht mehr unbestritten als der Königsweg unter den Verfahren der Datensammlung. Dennoch hat es – trotz Kritik angesichts steigender Kosten und sinkender Ausschöpfungsquoten – seine dominierende Position in der Forschungspraxis bewahrt.

Heute wird ein Großteil der Umfragen durch Telefoninterviews (CATI = Computer Assisted Telephone Interviewing) abgewickelt. Die Vorteile sind: erhöhte Erreichbarkeit auch von Personen, die nur einen Mobilfunkanschluss besitzen, rasche Verarbeitungsmöglichkeiten der erhaltenen Daten und relativ rascher Ersatz für Ausfälle. Nachteile sind: erschwerte Kontrolle der Situation des Interviews, Erinnerungsstützen etwa durch Vorlage von Tabellen entfallen und die Begrenzung auf relativ einfache Fragen. Im Telefoninterview verwendete Fragebögen müssen deshalb besonderen Bedingungen entsprechen: Sie müssen so gestaltet sein, dass sie die Bereitschaft eines Befragten zur Teilnahme am Telefoninterview wecken, den Interviewer befähigen, die Aufmerksamkeit des Befragten für die Gesamtdauer des Interviews auf sich zu lenken. Der Freiheit der Interviewten, eigene Ideen, Themen oder Ansichten einzubringen und über diese in eigenen Kategorien zu berichten, wird hier kein Platz eingeräumt.

In der Regel wird unter schriftlicher Befragung der postalische Versand und Rücklauf eines Fragebogens verstanden.²⁰⁶ Die Vorteile der schriftlichen Befragung sind vor allem finanzieller Art; sie ist in der Regel kostengünstiger, es kann meist in kürzerer Zeit mit weniger Personalaufwand eine größere Zahl von Befragten erreicht werden. Zudem fällt der Interviewer als mögliche Fehlerquelle weg, aber auch als Kontrollinstanz. Die Nachteile und Einschränkungen sind beträchtlich. Die Befragungssituation ist kaum hinreichend kontrollierbar. Es können andere Personen die Antworten der Befragten beeinflussen. Da dem schriftlich Befragten kein Interviewer zur Seite steht, muss jede Frage zweifelsfrei verständlich sein, was von vornherein komplizierte Fragestellungen ausschließt.

Wenn in der Vergangenheit unter schriftlicher Befragung postalische Umfragen mithilfe von stark strukturierten Fragebögen verstanden wurden, hat sich in den letzten Jahren ein neuartiges und vielversprechendes Verfahren durchgesetzt, nämlich die schriftliche Umfrage mittels elektronischer Post. Unter Online-Befragungen (CAWI = Computer Assisted Web Interviewing) werden Erhebungen verstanden, bei denen die Befragten den bei einem Server abgelegten Fragebogen im Internet online ausfüllen können. Als wohl wichtigste ungelöste Frage besteht das Erreichen der Repräsentativität. Zudem besteht keine Datenbank mit E-Mail-Adressen, so dass die Befragten über ein Telefonat oder ein Anschreiben auf die Online-Befragung aufmerksam gemacht werden müssen.

Weitere Formen der schriftlichen Befragung, die auf eine lange Tradition zurücksehen können, sind die so genannte Delphi-Methode und die sog. Panelbefragung. Bei beiden Methoden wird ein Teilnehmerkreis wiederholt befragt.

Die Delphi-Methode ist eine spezielle Form der schriftlichen Befragung, die in den vergangenen Jahren in immer mehr Anwendungsgebiete Eingang fand. Es handelt sich hierbei um eine hoch strukturierte Gruppenkommunikation, deren Ziel es ist, aus Einzelbeiträgen der an der Kommunikation beteiligten Personen Lösungen für komplexe Probleme zu erarbeiten. Ein Leitungsgremium entwickelt beispielsweise zunächst für eine anstehende Problematik einen ausführlichen Fragebogen, der an eine größere Expertengruppe unterschiedlicher Fachrichtungen verschickt wird. Die Antworten auf die erste Welle werden ausgewertet und die Ergebnisse den Panelteilnehmern in der zweiten, dritten und vierten Befragungswelle mitgeteilt. Somit können Ergebnisse, Schätzungen und Widersprüche aus den vorhergehenden Fragerunden zur Beurteilung gestellt werden. Jeder, der an den wiederholten schriftlichen Befragungen teilnimmt, kann hierdurch seine eigenen Aussagen mit denen anderer vergleichen und es wird dem Befragten möglich, seine Antworten unter Berücksichtigung jener anderen Experten zu variieren respektive aufrechtzuerhalten bzw. ggfs. zu differenzieren.²⁰⁷ Gegenüber der Gruppendiskussion zeichnet sich die Delphi-Methode durch eine höhere Anonymität der Einzelbeiträge aus.

²⁰⁶ Ein Begleit- und Einführungsbrief muss die Befragten darüber informieren, wer für die Befragung verantwortlich ist, warum die Untersuchung durchgeführt wird. Alternativ kann die Befragung durch einen Boten überbracht werden (z.B. Befragungen in einer Schulklasse).

²⁰⁷ Moderne Varianten der Delphi-Methode werden computergestützt durchgeführt und führen zu einer erheblichen Zeitersparnis, wenn den Konferenzteilnehmern die Beiträge der anderen Teilnehmer unmittelbar über einen Bildschirm zugespielt werden.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Eine weitere Sonderform bei der Verwendung von Fragebögen ist die Panel-Befragung. Während die weitaus häufigste Verwendung der Befragung in repräsentativen Querschnittsuntersuchungen geschieht, hat die Panel-Befragung dagegen zum Ziel, Längsschnitte zu ermöglichen. Eine repräsentativ ausgewählte Gruppe wird wiederholt zum gleichen Thema befragt. Diese Art der Befragung eignet sich vor allem für das Erfassen von Veränderungen der Einstellungen und wird daher insbesondere im Bereich der Markt- und politischen Meinungsforschung verwendet.

Bei kommerziellen Forschungsinstituten wird der Begriff Panel auch in einer etwas abweichenden Weise verwendet. Die Institute haben im Allgemeinen einen Pool von Unternehmen/Personen/Maklern gesammelt, die sich bereiterklärt haben, an Befragungen teilzunehmen (access panel).

6.2 Machbarkeitsprüfung potenzieller Untersuchungsansätze und Vorschlag eines Forschungsdesigns

Entsprechend den vorstehenden Ausführungen soll die Prüfung der Machbarkeit und Zweckmäßigkeit potenzieller Untersuchungsansätze für die drei folgenden forschungsleitenden Fragestellungen erfolgen:

- Sind im Rahmen der vorliegenden Machbarkeitsstudie bereits alle relevanten Hemmnisse für die Verbreitung der BAV in KMU identifiziert worden?
- Welche Relevanz weisen die einzelnen Hemmnisse im Implementierungsprozess in KMU bzw. bei der Inanspruchnahme der BAV durch deren Beschäftigte auf?
- Wie können die ermittelten Hemmnisse (oder Best-Practice-Ansätze) so spezifiziert werden, dass sich konkrete sozialpolitische Handlungsoptionen ableiten lassen?

6.2.1 Identifizierung möglichst aller relevanten²⁰⁸ Hemmnisse auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie auf Seiten der BAV-Anbieter unter besonderer Berücksichtigung der KMU

Im Rahmen der vorangegangenen Arbeitsschritte konnten erstmalig 40 Hemmnisse identifiziert werden, die zum einen die Implementierung einer BAV-Lösung verhindern und zum anderen einer höheren Verbreitungsquote unter den Arbeitnehmern entgegenstehen. Spezielle Hemmnisse, die nur in KMU bzw. bei Arbeitnehmern in KMU wirken, konnten nicht gefunden werden. Hier stellt sich zunächst für ein mögliches Forschungsvorhaben die Frage nach der Vollständigkeit und der Qualität dieser Liste der potenziellen Hemmnisse. Die interviewten elf Exper-

²⁰⁸ Es gibt sicherlich sehr individuelle Hemmnisse; hier sollen alle Hemmnisse identifiziert werden, die für mehrere Arbeitgeber und Arbeitnehmer relevant sind.

ten waren sich einig, dass die Hemmnisse vollständig erfasst wurden.²⁰⁹ Schließt man sich diesem Votum an, kann ein mögliches empirisches Forschungsvorhaben auf der Grundlage dieser Liste direkt mit der Klärung der Relevanz der einzelnen Hemmnisse beginnen (vgl. Kapitel 6.2.2). Falls nicht, ist zu überlegen, ob die Identifizierung der Verbreitungshemmnisse grundlegend neu erfolgen soll oder ob die vorhandene Liste durch weitere Maßnahmen im Sinne einer höheren Akzeptanz und Qualität weiterentwickelt werden kann. Beide Vorgehensweisen würden sicherlich gegenüber der Alternative „Akzeptanz der Liste der Hemmnisse“ mehr Zeit und Kosten in Anspruch nehmen.

Grundsätzlich könnte im Rahmen einer Inhaltsanalyse die Berichterstattung in den Medien (Tageszeitungen, Hörfunk, Fernsehen, Internet, wissenschaftliche Zeitschriften usw.) zum Thema Altersvorsorge im Allgemeinen und BAV in KMU im Speziellen Gegenstand der Untersuchung sein. Im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie wurden insgesamt 28 Studien und diverse Zeitschriftenartikel zu möglichen Hemmnissen im Implementierungs- und Verbreitungsprozess der BAV analysiert. Möglicherweise könnten weitere, aktuellere Studien/Artikel identifiziert werden. Ob diese Inhaltsanalyse dann weitere Hemmnisse identifiziert, ist sehr fraglich, da folgender Gesichtspunkt zu berücksichtigen ist: Die Entscheidung des Arbeitgebers, keine BAV-Lösung in seinem Unternehmen zu implementieren, bzw. die Entscheidung der Arbeitnehmer, ein BAV-Angebot nicht anzunehmen, werden sehr individuell getroffen und i.d.R. nicht schriftlich dokumentiert oder gar veröffentlicht. Möglicherweise liegen vereinzelt noch Dokumente (Protokolle/Gesprächsnotizen) beim Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer vor. So könnte ein Arbeitgeber im Implementierungsprozess so weit fortgeschritten sein, dass er ein bzw. mehrere BAV-Angebotsschreiben inkl. Informationsbroschüren erhalten hat. Diese könnten analysiert werden. Ein Problem dürfte hierbei jedoch sein, dass man erst im Rahmen eines Screenings diese Arbeitgeber finden muss, die diese Unterlagen aufgehoben haben, obwohl hierfür keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht besteht. Auch bei den Arbeitnehmern, die ein BAV-Angebot nicht angenommen haben, wurden vielleicht im Rahmen der Informationsveranstaltung oder des persönlichen Beratungsgesprächs Dokumente übergeben. Aber auch hier dürfte das Finden dieser Arbeitnehmer, die diese Dokumente zur Verfügung stellen könnten, sehr aufwendig sein. Alternativ können unabhängige Vermittler und BAV-Anbieter gebeten werden, solche BAV-Schreiben und individuelle Angebote, die sie an Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer – mit positivem sowie mit negativem Erfolg – versandt haben, anonym für eine Inhaltsanalyse zur Verfügung zu stellen. Insgesamt scheint der Weg zusätzlicher Inhaltsanalysen wenig Erfolg zu versprechen. Einzig eine inhaltliche Analyse der Beiträge in verschiedenen Internetforen/Blogs zum Thema BAV, wo sich i.d.R. Einzelpersonen mit konkreten Anliegen an die „Community“ wenden, könnte möglicherweise Aufschlüsse auf konkrete weitere Hemmnisse geben. Im Endeffekt kann eine Inhaltsanalyse aber keinen umfassenden Überblick über die Hemmnisse bei der Implementierung und der Verbreitung der BAV, sondern eher ergänzende Hinweise geben.

²⁰⁹ Wenn die Experten im Rahmen der Interviews weitere Hemmnisse benannt haben, so handelte es sich immer nur um Unterschiede in der Formulierung. Alle genannten Hemmnisse konnten letztlich einer Kategorie in der Liste der Hemmnisse zugeordnet werden.

Um weitere potenzielle Hemmnisse zu identifizieren, könnten Beobachtungen im Implementierungs- und Verbreitungsprozess z.B. bei Gesprächen zwischen Arbeitgeber und BAV-Anbieter, im Rahmen von Informationsveranstaltungen oder Beratungsgesprächen zwischen Arbeitnehmer und BAV-Anbieter durchgeführt werden. Die entscheidenden Nachteile sind jedoch, dass der Beobachter solche Fälle zunächst identifizieren und dann das Einverständnis der Beteiligten zur Beobachtung erhalten muss. Zudem sind im Beobachtungsprozess keine Rückfragen für das beobachtete Verhalten möglich. Dies ist vor dem Hintergrund, dass der Entscheidungsprozess der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer i.d.R. nonverbal stattfindet, sehr nachteilig. Daher ist trotz aller möglichen Anwendungsfelder die Beobachtung ein weitgehend problematisches Verfahren²¹⁰, das aufgrund verschiedener Schwierigkeiten hier für die Identifizierung bzw. Bestätigung der Hemmnisse nicht erfolversprechend zu sein scheint.

Für die grundlegende Neuerstellung bzw. zur Validierung der Liste der Hemmnisse stehen die verschiedenen Möglichkeiten der Befragung (vgl. Kapitel 6.1) zur Verfügung.

Die Befragungsform des Experteninterviews wurde im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie erfolgreich eingesetzt. Zum einen wurden am Projektanfang einige nicht-standardisierte Experteninterviews geführt und zum anderen elf teil-standardisierte, leitfadengestützte Interviews und ein Expertenworkshop durchgeführt (vgl. Kapitel 3). Die Erfahrung zeigt, dass diese Experten durch ihr Multiplikatorenwissen mit den Hemmnissen der Verbreitung der BAV, auch in KMU, aus ihrer Arbeit vertraut und somit geeignet sind, die Hemmnisse zu bewerten.

Durch die Durchführung weiterer Experteninterviews könnten ggf. weitere Hemmnisse identifiziert bzw. die vorhandene Liste validiert werden.²¹¹ Ziel könnte es sein, 30 weitere Experteninterviews (je zehn pro Akteursgruppe Arbeitgeber, Arbeitnehmer und BAV-Anbieter) zu führen.

Rund zehn Experten sollten aus dem Kreis der BAV-Anbieter kommen, hierunter sollten freie Makler ebenso vertreten sein wie Vertreter von Ausschließlichkeitsorganisationen, die vor Ort ein Versicherungsbüro betreiben.²¹² Ferner sollten sich unter den Experten auch BAV-Spezialisten aus den Zentralen bzw. Generaldirektionen der BAV-Anbieter befinden, die über mehrjährige Berufserfahrung im Bereich BAV verfügen. Daneben sollten die wichtigsten Durchführungswege durch die Experten abgebildet sein.

Weitere zehn Experten sollten die Arbeitgebersicht vertreten. Mögliche Experten könnten bei IHK, HWK, Verbänden der Freien Berufe, Arbeitgeberverbänden und Trägern von Branchenlösungen und Honorarberatern, die im Auftrag der Unternehmen eine BAV-Lösung ausarbeiten, aber nicht von der Provision der BAV-Anbieter leben,

²¹⁰ Vgl. Schnell (2011), S. 397.

²¹¹ Für das angestrebte Forschungsziel, Hemmnisse bei der Verbreitung der BAV zu identifizieren, kommen narrative Interviews ebenso wenig infrage wie eine informelle Umfrage, da es unwahrscheinlich ist, die relevante Zielgruppe zu erreichen.

²¹² Ein mögliches Auswahlkriterium für die freien Makler bzw. die gebundenen Versicherungsvertreter vor Ort könnte sein, dass sie mindestens fünf BAV-Lösungen in den letzten zwei Jahren in KMU (bis 250 Beschäftigte) implementiert haben und auch an dem Kommunikationskonzept mit den Arbeitnehmern beteiligt waren.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

gewonnen werden. Inwiefern Steuerberater, mit denen KMU sehr eng zusammenarbeiten, sich als BAV-Experten eignen, ist zu überprüfen. Hilfreich für die Gewinnung der Experten wäre es, wenn die Spitzenorganisationen z.B. der Verbände aufgefordert würden, geeignete Experten zu benennen. Auch hier sollte das Auswahlkriterium die Erfahrung im Bereich BAV sein. Zudem sollten die Experten die unterschiedlichen Facetten der deutschen Wirtschaft bzw. des deutschen Mittelstands abdecken. Einzelne Arbeitgeber als Experten auszuwählen, wird nicht für sinnvoll gehalten, da diese nur „ihre“ Hemmnisse wiedergeben können und i.d.R. nicht über ein Multiplikatorenwissen verfügen, das auf einer Vielzahl von Einzelfällen beruht.

Die letzte Teilgruppe der Experten sollte die Interessen der Arbeitnehmer abdecken. Hier sind potenzielle Experten bei Gewerkschaften, die sich auch in Branchenlösungen engagieren, Verbraucherschutzverbänden oder auch Betriebsräten zu identifizieren. Auch hier sollten die Spitzenorganisationen bei der Auswahl der Experten miteinbezogen werden.

Als Ergebnis würde man eine auf einer breiteren Expertenbasis abgestimmte Liste der Haupthemmnisse erhalten, die dann bei der Frage nach der Relevanz der Hemmnisse als Grundlage dient. Sollte die im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie erarbeitete Liste der Hemmnisse nicht als Grundlage für die Experteninterviews dienen, so ist eine größere Fallzahl, z.B. je 15 – 20 Interviews pro Akteursgruppe, notwendig, damit die „neue“ Liste auf einer ähnlich hohen Gesamtzahl von Experteninterviews beruht. Die Frage, die sich bei letztgenanntem Vorgehen stellt, ist, warum die bereits vorhandenen Experteninterviews ignoriert und deren Ergebnisse nicht mehr genutzt werden sollten. Ein Nachteil der Experteninterviews ist sicherlich, dass hier die Interaktion zwischen den einzelnen Experten, z.B. über die genaue Benennung/Bezeichnung eines Hemmnisses, fehlt.

Grundsätzlich könnte deshalb auch das Instrument der Gruppendiskussion dazu beitragen, weitere Hemmnisse bei der Verbreitung der BAV zu identifizieren. Soll die vorhandene Liste diskutiert bzw. weiterentwickelt werden, bietet sich die Durchführung eines eintägigen Expertenworkshops an. Hierzu könnte man auch die bisher interviewten Experten einladen. Der Vorteil wäre, dass diese sich bereits im Interview mit der Forschungsfrage auseinandergesetzt haben und relativ zeitnah zur Verfügung stehen würden. Allerdings ist es eher unwahrscheinlich, dass diese Experten allein durch die Interaktion der Gruppendiskussion neue Hemmnisse identifizieren werden. Aus diesem Grund sollten für den Expertenworkshop neue Experten – mindestens je fünf aus jeder der drei Akteursgruppen – gewonnen werden. Diesen Experten sollte dann zu Beginn des Workshops die vorhandene Liste der Hemmnisse vorgestellt werden. Anschließend könnte die Diskussion der Hemmnisse anhand des Prozesses (Hemmnisse im Implementierungs- bzw. Verbreitungsprozess) oder alternativ anhand der Akteursgruppen (Hemmnisse auf Seiten der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und BAV-Anbieter) erfolgen. Bei der zweiten Variante ist die Ansprache und Auswahl der Experten nach den Erfahrungen der Machbarkeitsstudie ein zeitaufwendiger Prozess, für den ca. zwei Monate eingeplant werden sollten. Der Mehrwert der „neuen“ Experten dürfte dann aber sein, dass die Liste der Hemmnisse von einer zweiten Gruppe von Experten überprüft wird. Im Endeffekt wird die Liste damit von einer höheren Fallzahl von Experten validiert und dürfte somit auf eine höhere Akzeptanz/Allgemeinverbindlichkeit stoßen.

Falls eine vollständig neue Liste der Hemmnisse erarbeitet werden soll, bietet sich folgendes Vorgehen an. Zunächst ist zu klären, wie die Expertengruppen zusammengesetzt werden sollten und welche Anzahl von Gruppendiskussionen notwendig ist. Zur letzten Frage: Grundsätzlich sollten mehrere Gruppendiskussionen durchge-

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

führt werden, um Einmaleffekte ausschließen zu können. Heterogene Gruppen, beispielsweise aus BAV-Anbietern, mittelständischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die über keine BAV verfügen, werden mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht zielführend und produktiv diskutieren, weil die BAV-Anbieter aufgrund ihres Expertenwissens die Diskussion dominieren werden. Die restlichen Diskutanten können maximal ihre Entscheidung und damit ihre Hemmnisse vortragen und fühlen sich als „Laien“. Sicherlich ist es möglich, Gruppendiskussionen nach Akteursgruppen durchzuführen. Wenn man vier Gruppendiskussionen mit unabhängigen Maklern und BAV-Anbietern in zwei Regionen in Deutschland durchführt, würde als Ergebnis sicherlich ein umfassender Überblick der Hemmnisse aus der Sicht der BAV-Experten entstehen. Bei den Arbeitgebern, die keine BAV anbieten, und Arbeitnehmern, die das Angebot einer BAV nicht angenommen haben, dürfte es schwieriger sein, mit jeweils vier Gruppendiskussionen ähnlich qualitativ hochwertige Ergebnisse zu erzielen, da jeder Teilnehmer i.d.R. nur seine individuellen Hemmnisse anführen kann, die dazu führten, keine BAV einzuführen bzw. abzuschließen. Auch hier sollten möglichst homogene Gruppen mit keinen oder geringfügigen Status- und Bildungsunterschieden von acht bis zehn Personen gebildet werden. Hierbei darf bezweifelt werden, ob Handwerker vs. Freie Berufe bzw. Arbeiter vs. Führungskraft eine homogen fungierende Gruppe bilden können. Zudem dürfte die Gewinnung dieser Zielgruppen für eine Gruppendiskussion auch sehr aufwendig sein, da der Nutzen bzw. die Motivation einer Teilnahme für die Arbeitgeber bzw. die Arbeitnehmer eher gering ist. Daher könnte es auch hier sinnvoll sein, je vier Gruppendiskussionen in zwei Regionen mit Experten der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer durchzuführen.

Bei dieser Variante der Gruppendiskussion ist die Ansprache und Auswahl der Diskutanten ein sehr zeitaufwendiger Prozess, für den ca. drei Monate eingeplant werden sollten. Die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Gruppendiskussionen würde dann noch einmal ca. ein bis zwei Monate in Anspruch nehmen, so dass bei dieser Vorgehensweise nach ca. vier bis fünf Monaten eine Liste aller relevanten Hemmnisse vorliegen würde.

Die obigen Ausführungen zeigen, dass sich grundsätzlich eher qualitative Verfahren für die Erstellung der Liste der Hemmnisse anbieten, da es das Ziel der qualitativen Forschung ist, die Wirklichkeit anhand der subjektiven Sicht der relevanten Gesprächspersonen abzubilden und so mögliche Ursachen für deren Verhalten nachzuvollziehen und das Verhalten zu verstehen. Eine direkte schriftliche/mündliche Befragung der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer hat bisher zu den in Kapitel 3.1. aufgezeigten Ergebnissen geführt und hat sich nur bedingt als zielführend erwiesen. Insbesondere wurde im Rahmen der dort vorgestellten Studien durch vorgegebene Antwortkategorien nur eine selektive und begrenzte Auswahl der Hemmnisse abgefragt bzw. bewertet.

Mittels offener Fragen wäre es zwar grundsätzlich möglich, Hemmnisse bei Arbeitgebern, die keine BAV anbieten, bzw. bei Arbeitnehmern, die keine (angebotene) BAV abgeschlossen haben, abzufragen. Allerdings ist hierfür ein ausführliches Screening der Zielgruppe erforderlich. Zudem sinkt bei offenen Fragen die Antwortbereitschaft und bei der Auswertung müssen die Antworten der einzelnen Teilnehmer zu verschiedenen Antwortkategorien zusammengefasst werden, was aufgrund des unterschiedlichen „Wordings“ der Akteure ein oft schwieriges Unterfangen ist. Daher ist eine quantitative Befragung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und BAV-Anbietern in der ersten Phase des Forschungsprojektes nicht empfehlenswert.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Schließt man sich nicht dem Votum an, dass die vorliegende Liste der Hemmnisse über eine hinreichende Qualität verfügt, würde sich im Rahmen einer Befragung auch eine (modifizierte) Delphi-Studie anbieten.²¹³ Im Rahmen einer Delphi-Studie sollten zunächst 35 – 50 Experten identifiziert werden. Rund 15 bis 20 Experten sollten aus dem oben skizzierten Kreis der BAV-Anbieter kommen. Jeweils rund zehn bis 15 Experten sollten die Arbeitgebersicht bzw. die Arbeitnehmersicht vertreten. Nach Ende des Auswahlprozesses, der zwei bis drei Monate dauern dürfte, stehen 35 bis 50 Experten aus allen Akteursgruppen zur Verfügung, die gegebenenfalls in einem gemeinsamen Kick-off-Meeting über das weitere Vorgehen instruiert werden sollten.

In der ersten Runde sollten die Experten alle Hemmnisse, die bei der Implementierung beim Arbeitgeber bzw. bei der Verbreitung unter den Arbeitnehmern auftreten können, innerhalb von zwei bis drei Wochen aufschreiben. Alternativ könnten die Experten auch nach den Hemmnissen in den einzelnen Prozessschritten befragt werden. Insgesamt sollte versucht werden, möglichst offen zu fragen. Die Experten werden gebeten, ihre Hemmnisse in einem Kommentar näher zu erläutern bzw. zu konkretisieren.

Dies ist vor dem Hintergrund wichtig, dass gleiche oder ähnliche Sachverhalte doch oft unterschiedlich sprachlich ausgedrückt werden. Aufgabe des Lenkungsgremiums der Delphi-Studie ist es dann, ggf. unter Rücksprache mit den Experten, alle Antworten zusammenzufassen und zu kategorisieren. Dieser Prozess sollte nicht länger als einen Monat dauern. Am Ende der ersten Runde der Delphi-Studie steht dann eine erste Liste, die den Experten wieder zur Verfügung gestellt wird. Motiviert durch diese Liste, die die Meinungen aller Experten widerspiegelt, kann es zu Ergänzungen, Streichungen bzw. sprachlichen Anpassungen kommen. Für diesen Prozessschritt sollte den Experten ein Zeitraum von zwei bis drei Wochen gewährt werden.

Diese Modifikationen werden von dem Lenkungsgremium wiederum innerhalb der nächsten zwei bis drei Wochen eingearbeitet. Am Ende der Runde steht eine modifizierte Liste, die ggf. nochmals zur endgültigen Abstimmung an die Experten versandt wird.

In der Summe dürfte die Delphi-Studie zwischen sechs und neun Monate dauern und es stellt sich die Frage, ob der Zusatznutzen diesen Aufwand rechtfertigt.

Unabhängig davon, welcher Pfad beschritten wird, konnte gezeigt werden, dass auf verschiedenen Wegen die Beantwortung der ersten Forschungsfrage grundsätzlich machbar ist und am Ende dieses Prozessschrittes eine Liste mit allen relevanten Hemmnissen zur Verfügung steht.

²¹³ Für die hier zu untersuchende Fragestellung kommt die Methode eines Panels allein unter dem Aspekt nicht infrage.

6.2.2 Relevanz der identifizierten Hemmnisse auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie auf Seiten der BAV-Anbieter

Im Rahmen von Kapitel 4 wurde eine erste Bewertung der Relevanz der bisher identifizierten Hemmnisse vorgenommen. Allerdings war hier eine teilweise stark abweichende Bewertung der einzelnen Hemmnisse durch die befragten Experten festzustellen, so dass das Votum des Einzelnen einen großen Einfluss auf das Gesamtergebnis hatte. Grundsätzlich konnte aber festgestellt werden, dass eine Bewertung der Relevanz der einzelnen Hemmnisse durch die ausgewählten Experten/Multiplikatoren möglich war und eine erste Rangfolge der wichtigsten Hemmnisse erstellt werden konnte.

Werden zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage weitere Experteninterviews, ein Expertenworkshop, mehrere Gruppendiskussionen oder sogar die Delphi-Studie durchgeführt, können nunmehr diese Teilnehmer in einem letzten Arbeitsschritt aufgefordert werden, die Hemmnisse im Allgemeinen und im Speziellen für ausgewählte Unternehmenstypen nach ihrer Relevanz zu bewerten. Hierfür sind eine Bewertungsskala und die Unternehmenstypen festzulegen. Im Rahmen von Kapitel 4 wurden die Experten gebeten, die Hemmnisse für Unternehmen mit unter 100 Mitarbeitern bzw. mit 100 und mehr Mitarbeitern zu beurteilen. Dies war grundsätzlich möglich, allerdings wünschten sich einige Experten mehr differenzierte Unternehmenstypen. Bei einer Neubewertung wäre es vielleicht sinnvoll, Unternehmenstypen/-gruppen nach der EU-KMU-Definition zu bilden.

Die Auswertungen der Bewertung der Hemmnisse, ggf. getrennt nach den drei Akteursgruppen bzw. nach der Zugehörigkeit des Experten zu einer Akteursgruppe, könnten wiederum den Experten zur Verfügung gestellt werden mit der Möglichkeit, die eigene Bewertung zu modifizieren.

Unabhängig, welcher Pfad beschritten wird, steht am Ende eine Liste mit den relevanten Hemmnissen inkl. einer Rangordnung. Sollten diese Ergebnisse dem Auftraggeber genügend konkret sein, um bereits geeignete Maßnahmen einzuleiten, kann an dieser Stelle das Forschungsvorhaben beendet werden. Ist aber eine repräsentative Quantifizierung der Bedeutung der einzelnen Hemmnisse bei der Verbreitung der BAV in KMU notwendig, sollte eine größere empirische Untersuchung durchgeführt werden.

Für eine belastbare (repräsentative) Quantifizierung der Bedeutung der einzelnen Hemmnisse sind die Methoden der Inhaltsanalyse bzw. der Beobachtungen nicht wirklich geeignet. Grundsätzlich käme auch hier die Befragungsform des Experteninterviews von Multiplikatoren infrage.²¹⁴ Bei einer ausreichend hohen Fallzahl, z.B. je 50 Interviews in jeder Akteursgruppe, könnten sicherlich die relevantesten Hemmnisse bestimmt werden. Allerdings haben bis auf die Experten aus dem Bereich der BAV-Anbieter, die i.d.R. praktische Erfahrung mit der Implementierung und Verbreitung von BAV-Lösungen in KMU in den letzten Jahren gesammelt haben, die anderen Experten oft keinen direkten Einblick in den Entscheidungsprozess der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer.

²¹⁴ Panels, auch als Omnibusse bezeichnet, ermöglichen es sicherlich, schnell ein Meinungsbild zu erhalten, allerdings sind solche Befragungen i.d.R. nicht repräsentativ.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

So sind insbesondere Unternehmer, vor allem Kleinst- und Kleinunternehmen, die bisher keine BAV in ihrem Unternehmen anbieten, für eine empirische Erhebung von großem Interesse. Ebenfalls Arbeitnehmer, die bisher noch keine BAV abgeschlossen haben, obwohl ihr (mittelständischer) Arbeitgeber eine solche anbietet.

Aus den durch das BMAS in Auftrag gegebenen Arbeitgeberbefragungen²¹⁵ ist bekannt, dass es eine ausreichend große Anzahl von Betrieben/Unternehmen in den Unternehmensgrößenklassen bis 100 Mitarbeiter gibt, die keine BAV anbieten. Unabhängig vom Befragungsinstrument sind diese Unternehmen ohne ein BAV-Angebot aber nicht direkt in den vorhandenen Adressdaten zu identifizieren, so dass die per Zufallsstichprobe ausgewählten Unternehmen zunächst mittels eines Screenings herausgefiltert werden müssen, d.h., mittels Fragen muss zunächst geklärt werden, ob das Unternehmen die gewünschten Merkmale besitzt.

Diejenigen Arbeitgeber, die eine BAV anbieten, sind nur auf den ersten Blick weniger von Interesse. Aber aufgrund der hohen Screeningkosten sollte man auch diese Arbeitgeber zur Teilnahme an der Befragung motivieren und ein paar weitere Fragen stellen: Beispielsweise können diese Arbeitgeber gefragt werden, ob sie eine reine Entgeltumwandlung für ihre Mitarbeiter anbieten oder sich an der Finanzierung beteiligen. Wer war der entscheidende Impulsgeber für die Einführung einer BAV? Welche Hemmnisse wurden bei der Einführung erwartet? Welche sind eingetreten bzw. wie konnten die Hemmnisse überwunden werden? Was waren die Erfolgsfaktoren? Wie hoch ist der Verbreitungsgrad unter den Arbeitnehmern (grobe Einschätzung)? Welche Elemente der Kommunikation wurden für die BAV-Lösung genutzt? Das Unternehmen, das eine reine Entgeltumwandlung anbietet, kann zudem gefragt werden, warum man sich gegen eine Mitfinanzierung entschieden hat bzw. ob der Arbeitgeber plant, zukünftig eine Mischfinanzierung anzubieten? Zu guter Letzt könnte z.B. bei den Arbeitgebern mit einem hohen Verbreitungsgrad unter den Arbeitnehmern gefragt werden, ob sie als Best-Practice-Beispiel für ein ausführliches Interview zur Verfügung stehen würden.

Ferner ist es sinnvoll, für bi- und ggf. multivariate Auswertungen einige Strukturvariablen wie Unternehmensgröße (Beschäftigte/Umsatz), Branche, Tarifbindung, Betriebsrat und Unabhängigkeit (Familienunternehmen vs. Konzerntochter), Bundesland und ggf. Verteilung der Mitarbeiter nach höchstem Abschluss zu erfassen.

Diejenigen Arbeitgeber, die bisher keine BAV für alle Mitarbeiter anbieten, sollten die Hauptzielgruppe der Arbeitgeberbefragung im Rahmen eines empirischen Forschungsvorhabens sein. Sie sollten zunächst nicht offen nach den Gründen für die Nichteinführung, sondern entlang dem in Kapitel 2 entwickelten Prozess befragt werden. Als integraler Bestandteil dient auch die Liste der Haupthemmnisse, die aber nur sukzessive bzw. indirekt abgefragt werden sollte. Zudem sollten die Antwortkategorien sehr konkret sein, bzw. wenn ein Oberthema als Hemmnis von dem Arbeitgeber genannt wurde, dann muss in der Befragung konkret nachgefasst werden. Wenn die Antwort „Angst vor dem hohem Verwaltungs- und Informationsaufwand“ von dem Arbeitgeber angegeben wird, dann muss konkret nachgefragt werden, wodurch diese „Angst“ beim Arbeitgeber entsteht. Kann er ein konkretes Beispiel nennen? Oder bei dem Hemmnis „Haftungsrisiken“: Hier muss der Unternehmer nicht konkrete Paragraphen nennen können, aber das Haftungsrisiko umschreiben können. Werden von dem Unternehmer beispiels-

²¹⁵ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 29 f.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

weise Haftungsrisiken angeführt, die in der Unterstützungskasse vorkommen, obwohl er die Einführung einer Direktversicherung plante, handelt es sich eher um subjektiv empfundenes Hemmnis als um ein objektives. Solche Sachverhalt gilt es durch die Befragung herauszufinden. Durch diese Vorgehensweise wird die Spezifizierung der Hemmnisse erreicht, so dass hieran bereits auch konkrete Handlungsoptionen ansetzen könnten. Sollte es sich beispielsweise eher um subjektive Vorurteile auf Seiten der Arbeitgeber handeln, sind diese eher mit Informationen und Aufklärung zu überwinden; sollten es eher objektive Hemmnisse sein, könnte ggf. eine Gesetzesänderung das Hemmnis beseitigen.

Weitere mögliche Fragen, die den Arbeitgebern gestellt werden könnten, wären z.B., ob Gespräche mit BAV-Anbietern oder Mitarbeitern durchgeführt worden sind. Dieses Vorgehen ermöglicht es festzustellen, wie viel Prozent der Arbeitgeber in welcher Prozessstufe ausgestiegen sind und ob Kombinationen von Hemmnissen zur Nichteinführung der BAV führten. Zusätzlich sollte im Rahmen einer offenen Frage explizit nach weiteren Gründen für die Entscheidung gegen die Einführung einer BAV gefragt werden. Oft sind es mehrere Hemmnisse, also mehrdimensional, die den Ausschlag geben, und es existiert nicht nur ein einzelner Grund bzw. ein einzelnes Hemmnis.

Abhängig von der gewünschten Differenzierung in der Auswertung ist die notwendige Zahl der Antworten zu bestimmen. Wenn z.B. nach Unternehmensgrößen (z.B. Unternehmen mit ein bis vier Mitarbeitern, Unternehmen mit fünf bis neun Mitarbeitern, Unternehmen mit zehn bis 49 Mitarbeitern usw.), nach Branche, Region, Tarifbindung, Mitarbeitergremium/Betriebsrat, Mitarbeiterstruktur ausgewertet werden soll, ist sicherzustellen, dass ausreichende Fallzahlen für die differenzierte Auswertung vorliegen. Möglicherweise sollte man sich aus forschungsökonomischen Gründen auf zwei bis drei Differenzierungskriterien beschränken, da ansonsten die notwendige Fallzahl schnell einen vier- bis fünfstelligen Bereich erreicht.

Unabhängig von den schlussendlich ausgewählten Differenzierungskriterien ist die gewünschte Fallzahl eher bei einer Telefonbefragung bzw. Face-to-Face-Interviews zu steuern als bei einer schriftlichen oder Online-Befragung.

Grundsätzlich ist die schriftliche Befragung für eine Arbeitgeberbefragung – natürlich auch eine Arbeitnehmerbefragung – geeignet. Allerdings ist es schwierig, die oben spezifizierten Eigenschaften, z.B. KMU ohne BAV-Angebot, ohne großen Streuverlust zu finden. Keine Adressdatenbank liefert Informationen, ob das Unternehmen eine BAV-Lösung hat oder nicht. Daher würde man sehr viele Unternehmen anschreiben, die nicht in die Zielgruppe fallen würden. Ähnlich verhält es sich bei den Arbeitnehmern und den BAV-Anbietern.

Eine schriftliche Befragung hat zudem den Nachteil, dass der gesamte Fragebogen mit all seinen Filterfragen und Verästelungen, die dann nur zum Teil für den Unternehmer relevant sind, mit geschickt werden muss. Online-Befragungen hätten diesen Nachteil nicht. Allerdings existiert keine Datenbank mit guten Firmenadressen, so dass die Unternehmen z.B. mit einem Brief zur Teilnahme an der Online-Befragung aufgefordert werden müssten. Zielgerichteter kommen hier die Methoden Telefon- oder Face-to-Face-Interviews infrage:

Persönliche, mündliche Einzelinterviews (Face-to-Face-Situation) könnten bei den verschiedenen Akteursgruppen (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) durchgeführt werden, beispielsweise mit Unternehmern mit bis zu 249 Mitarbeitern, die aus einer Unternehmensdatenbank vorselektiert wurden. Im Rahmen des Erstgesprächs (i.d.R. tele-

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

fonisch) wäre zunächst zu klären, ob das Unternehmen über keine BAV-Lösung verfügt und in der Zielgruppe liegt (Screening). Interessant könnte es auch sein, Unternehmer zu interviewen, die in den letzten zwei Jahren eine BAV-Lösung eingeführt haben. Hier läge der Mehrwert darin zu erfahren, was die Unternehmer bewogen hat, jetzt eine solche Lösung anzubieten.

Über die Anzahl der Gesprächspartner gibt es in der Literatur keine einheitliche Meinung. Die Vorstellung von einer geeigneten Stichprobengröße bewegt sich zwischen 20 und 200 Personen, wobei in Abhängigkeit von der untersuchten Fragestellung ab einer gewissen Anzahl teilnehmender Personen eine theoretische Sättigung eintritt, d.h. dass durch Hinzunahme weiterer Personen kein bedeutender zusätzlicher Erkenntnisgewinn erreicht wird.

Für die Face-to-Face-Interviews ist somit i.d.R. ein telefonisches Screening der Zielgruppe notwendig. Aber welche Motivation hat z.B. ein Unternehmer, sich dann die Zeit für ein persönliches Interview zu nehmen? In der Regel dürfte eine Terminvereinbarung sehr schwer sein. Zudem dürfte es einigen Unternehmern auch unangenehm sein, bisher noch keine BAV-Lösung umgesetzt zu haben. Mit diesen Hemmnissen hat grundsätzlich auch ein Telefoninterviewer zu kämpfen. Da er aber schon mit dem Unternehmer im Gespräch ist und das Telefoninterview üblicherweise anonym ist als ein Face-to-Face-Interview, scheint dieser Weg der erfolgversprechendste zu sein. Auch unter Kostengesichtspunkten sind Telefoninterviews dem Face-to-Face-Interview vorzuziehen, da sie ungefähr die Hälfte kosten, aber einen ähnlich hohen Nutzen erbringen.²¹⁶ Zudem sollten keine Fragen gestellt werden, die der Arbeitgeber nicht am Telefon beantworten kann.²¹⁷

Ferner sollte eine ausreichende Zahl sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer in KMU mit weniger als 250 Mitarbeitern befragt werden. Unabhängig von der später anzuwendenden Methode²¹⁸ ist auch hier zunächst ein Screening der per Zufallsstichprobe ausgewählten Personen vorzunehmen. So sollen die Personen zu Hause angerufen werden²¹⁹ und gefragt werden, ob sie derzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und wenn ja, ob ihr Arbeitgeber weniger als 250 Mitarbeiter beschäftigt hat. Gegebenenfalls kann geklärt werden, ob es sich um ein eigentümergeführtes Unternehmen handelt.²²⁰

²¹⁶ Durchschnittlich könnte ein Interview zwischen fünf und 30 Minuten dauern. Je nach Antworten des Befragten schließen sich unterschiedliche Frageketten an, dementsprechend wird die Dauer der Interviews stark variieren.

²¹⁷ Wenn Fragen zur Anwartschaftshöhe der Arbeitnehmer gestellt würden, wären die Arbeitgeber, wie Walla (2011), S. 791, nachweist, sicherlich überfordert.

²¹⁸ Beispielsweise falls in Erwägung gezogen wird, eine Gruppendiskussion mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in KMU mit BAV-Angebot, die aber das Angebot abgelehnt haben, zu führen.

²¹⁹ Nicht alle Arbeitnehmer verfügen am Arbeitsplatz über ein Telefon. Zudem kann der Arbeitnehmer zu Hause Fragen zum Umgang mit dem Thema BAV im Unternehmen offener beantworten.

²²⁰ Sollte ein Arbeitnehmer die Frage nach Unternehmensgröße oder Eigentümerstruktur nicht beantworten können, so sollte gezielt nach anderen Betriebsstätten/Filialen gefragt werden und um ungefähre Angaben gebeten werden.

Aus der Studie des BMAS²²¹ ist bekannt, dass in der Privatwirtschaft rund die Hälfte der sozialversicherungs-pflichtigen Arbeitnehmer aufgrund ihrer aktuellen Beschäftigung eine BAV-Anwartschaft erwirbt. Bei einem Telefonanruf würden diejenigen, die bereits über eine BAV verfügen, auch von Interesse sein. Sie könnten wie auf der Arbeitgeberseite Auskunft darüber geben, ob es sich um eine reine Entgeltumwandlung handelt oder ob der Arbeitgeber einen Beitrag zur Finanzierung leistet. Ferner könnten sie Auskunft geben, ob es sich um eine Branchenlösung handelt. Wie wurde/wird die BAV-Lösung im Unternehmen kommuniziert? Wird unter Kolleginnen und Kollegen über das Thema gesprochen? Auf der persönlichen Ebene könnten sie die Gründe offenbaren, die ausschlaggebend waren, eine BAV abzuschließen. Auch die Zufriedenheit mit der BAV im Allgemeinen und den Informationen zur BAV im Speziellen kann abgefragt werden. Zu guter Letzt ist wie bei den Arbeitgebern zu fragen, ob sie bzw. ihr Unternehmen als Best-Practice-Beispiel für ein ausführliches Interview zur Verfügung stehen würden. Daneben wäre es sinnvoll, Strukturdaten wie Alter, Branche, Region, Tarifbindung, Betriebsrat, Einkommen, Geschlecht, Bildung, Mitarbeiterzahl des Arbeitgebers²²², Unabhängigkeit des Arbeitgebers (Stichwort: Familienunternehmen) zu erheben.

Diejenigen Arbeitnehmer, die keine BAV haben, sagen nach den empirischen Studien überwiegend, dass ihnen keine angeboten wurde. Diese Gruppe sollte dann zu den eigenen Aktivitäten bzgl. einer Implementierung einer BAV befragt werden, ebenso zu dem eigenen Kenntnisstand zur Altersvorsorge. Selbstverständlich sind die gleichen gerade skizzierten Strukturdaten zu erfassen.

Diejenigen Arbeitnehmer, die keine BAV haben, obwohl eine solche vom Unternehmen angeboten wird,²²³ werden nach der Form der BAV²²⁴, der Kommunikation der BAV im Unternehmen (durch die BAV-Anbieter) befragt. Einen weiteren Schwerpunkt stellen dann die Gründe dar, warum sie keine BAV abgeschlossen haben. Hier ist die Liste der „Hauptthemnisse“ wichtig, da es im Rahmen von Telefoninterviews unmöglich ist, alle Hemmnisse abzufragen. Die Hauptthemnisse sollten von den Arbeitnehmern bewertet werden, um so Erkenntnisse zu gewinnen, wie relevant diese für den Arbeitnehmer bei seiner Entscheidung waren und an welcher Stelle er im Entscheidungsprozess war. Hintergrund ist, dass es möglicherweise nicht nur einen Grund gibt, warum man sich gegen eine BAV entscheidet. Zusätzlich sollte im Rahmen einer offenen Frage explizit nach weiteren Gründen für die Entscheidung gefragt werden.

Das Forschungsdesign der quantitativen Telefonbefragung ermöglicht eine Auswertung innerhalb der drei Typen von Arbeitnehmern (mit BAV, ohne BAV, weil nicht angeboten, ohne BAV, weil bewusst dagegen entschieden)

²²¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a), S. 35 ff.

²²² Walla (2011), S. 789 f., geht davon aus, dass die Arbeitnehmer sehr gut über die Unternehmensmerkmale Auskunft geben können.

²²³ Walla (2011), S. 788, führt aus, dass die meisten, wenn auch nicht alle befragten Personen, eine Auskunft geben konnten, ob sie über eine Zusage für eine BAV verfügen.

²²⁴ Wichtig wäre nach dem Angebot einer reinen Entgeltumwandlung und einer gemischtfinitzierten BAV-Lösung zu differenzieren. Eine Arbeitshypothese wäre: Wenn sich der Arbeitgeber an der Finanzierung der BAV beteiligt, entscheiden sich weniger Arbeitnehmer dagegen.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

aber auch Auswertungen z.B. nach den Strukturvariablen wie z.B. Größenklasse des Unternehmens. Wie unterscheiden sich Arbeitnehmer, die eine reine Entgeltumwandlung gewählt haben, von denjenigen, die keine abgeschlossen haben? Ist es das Kommunikationskonzept des Unternehmens, sind die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers wie Bildung und Einkommen ein Einflussfaktor? Erkenntnisse hierzu könnten durch das vorgeschlagene Konzept gewonnen werden. Es ist so angelegt, dass es neben bivariaten Auswertungen auch multivariate Auswertungen ermöglicht. Durch die Wahl des Instruments des Telefoninterviews sind auch hier die Fallzahlen in den einzelnen Fallkonstellationen sehr gut steuerbar.

Die konkrete Fallzahl der zu befragenden Arbeitnehmer ist analog zu den Arbeitgebern von den Differenzierungswünschen des Auftraggebers abhängig (Alter, Branche, Region, Geschlecht, Einkommen, Unternehmensgrößenklasse, usw.).

Ergänzend zu einer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung wäre sicherlich eine Befragung von BAV-Anbietern speziell zu dem Themenkomplex der Hemmnisse sinnvoll, da bisher – wie die Analyse in Kapitel 3 zeigt – hierzu keine Befragung existiert.

Abschließend ist anzumerken, dass grundsätzlich bei allen Befragungen die Möglichkeit besteht, mögliche politische Handlungsoptionen zu testen. So könnte man den Befragten verschiedene Optionen/Fallkonstellationen geben, über die sie dann urteilen könnten. Allerdings können konkrete Handlungsoptionen erst dann entwickelt werden, wenn verlässliche Informationen zu den detaillierten Verbreitungshemmnissen vorliegen.

6.2.3 Spezifizierung der Hemmnisse/konkrete Handlungsempfehlungen

Sollen die Ergebnisse aus der repräsentativen Befragung einer Bewertung bzw. Spezifizierung bedürfen, so bieten sich optional verschiedene Methoden an.

Die Bewertung der Ergebnisse könnte im Rahmen eines weiteren Expertenworkshops geschehen. Hierzu könnten die im Rahmen dieser Studie interviewten Experten eingeladen werden. Werden im Rahmen eines möglichen Forschungsprojektes weitere Experten gewonnen, so wäre es auch für diese sicherlich interessant, über die Ergebnisse und die Handlungsempfehlungen zu diskutieren.

Zudem kann es sinnvoll sein, für eine Auswahl der Hemmnisse, z.B. die mit der höchsten Relevanz, vertiefende Analysen durchzuführen. Da derzeit nicht gesagt werden kann, welche Hemmnisse dies sein werden, ist es auch schwer zu diskutieren, welche Methode die geeignetste ist. Hierzu zwei Beispiele: Wenn ein Hemmnis, wie z.B. „zu wenig einfache Informationen über die BAV“, im Rahmen der repräsentativen Untersuchung zu den Top-Hemmnissen zählen würde, aber nicht durch die Befragung ausreichend konkretisiert werden kann, könnte eine Inhaltsanalyse beispielsweise der Internetseiten und Broschüren der BAV-Anbieter hier kostengünstig Abhilfe schaffen. Mögliche Analyseschwerpunkte wären z.B.: Wie einfach sind Informationen zum Thema BAV zu finden? Wie qualitativ gut sind die Inhalte aufgemacht (verständliche Sprache, graphische Umsetzung)? Wie schnell wird auf spezielle Fragen von Arbeitnehmern/Arbeitgebern (standardisierte Testfragen) reagiert? Auch Mitteilungen von Verbraucherzentralen, IHK/HWK, Verbänden usw. könnten in die Inhaltsanalyse mit einbezogen werden. So könnte mittels dieser Methode das Hemmnis „Zu wenig einfach verständliche Informationen über die BAV“ de-

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

tailliert untersucht werden und Best-Practice-Beispiele sowohl für Arbeitgeber- als auch für Arbeitnehmerinformationen identifiziert und ggf. prämiert werden. Falls das Angebot aus Sicht der Politik nicht ausreichend ist, könnte überlegt werden, ob eine eigene zentrale, neutrale Internetpräsenz z.B. in Kooperation mit Verbänden und Verbraucherzentralen geschaffen wird.

Der Fragebogen sollte wie in Kapitel 6.2.2. dargestellt zwar detaillierte Fragen nach den Hemmnissen enthalten, dennoch ist die Zeit bzw. der Platz oft begrenzt. Hier könnten vertiefende Interviews mit den für das Hemmnis relevanten Akteuren geführt werden. Damit dies auch möglich ist, sollte jeder Interviewteilnehmer an der repräsentativen Befragung am Ende gefragt werden, ob er grundsätzlich für ein weiteres, vertiefendes Interview zur Verfügung steht. Dies ermöglicht es dann später, aus dem Datensatz interessante Unternehmen zu identifizieren, z.B. solche, die einen Verbreitungsgrad der BAV von fast 100 % in ihrem Unternehmen erreicht haben oder die zwar eine BAV erfolgreich implementiert haben, aber keinen Mitarbeiter von diesem BAV-Angebot überzeugen konnten. Diese Unternehmen könnten in leitfadengestützten Telefoninterviews bzw. persönlichen Interviews nach den konkreten Hemmnissen befragt werden. Auf diesem Weg könnten auch vertiefende Untersuchungen zum Zusammenwirken der beteiligten Akteure, d.h. Arbeitgeber, Arbeitnehmer und BAV-Anbieter, vorgenommen werden.

6.3 Fazit

Unter dem übergeordneten Ziel, den BAV-Verbreitungsgrad in KMU und unter deren Arbeitnehmern zu erhöhen, stellt sich die Frage, wo genau (sozialpolitische) Maßnahmen ansetzen und Hemmnisse beseitigt bzw. abgemildert werden könnten? Hierzu muss mit Blick auf den Forschungsstand zunächst mehr Information über die (Haupt-) Hemmnisse erarbeitet werden.

Die Liste der Hemmnisse, so – wie sie im Rahmen dieser Studie erarbeitet wurde – zu übernehmen, ist sicherlich ein möglicher Weg. Allerdings ist anzumerken, dass die Liste der potenziellen 40 Hemmnisse bisher nicht veröffentlicht und daher nicht mit der interessierten Fachöffentlichkeit diskutiert werden konnte. Aus diesem Grund würde sich die Variante eines Expertenworkshops mit Experten aus allen drei Akteursgruppen für einen „Feinschliff“ dieser Liste anbieten. In diesem Workshop bzw. in einem zweiten Workshop könnten auch die relevanten Verbände miteinbezogen werden. Ein inhaltlicher Konsens an dieser Stelle bzw. ein einheitliches Verständnis und saubere, sprachliche Formulierungen der Hemmnisse wären ein nicht zu unterschätzender Faktor. Der komplette Neuaufbau einer Liste der Hemmnisse durch die skizzierte Methode der Gruppendiskussion oder der Delphi-Studie wird nicht für sinnvoll erachtet, da der zu erwartende Erkenntnisgewinn gegenüber den anderen Methoden nur marginal sein dürfte, aber deutlich höhere zeitliche und finanzielle Ressourcen in Anspruch nehmen würde.

Wie schon in Kapitel 6.2.2 angedeutet, könnte bei einem Expertenworkshop²²⁵ dann auch die Chance genutzt werden, dass die Experten eine erste Einschätzung der Relevanz der Hemmnisse der modifizierten Liste vornehmen. Allerdings könnten nur (repräsentative) Befragungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein umfassendes Bild der KMU und ihrer Arbeitnehmer, insbesondere von denen, die über keine BAV verfügen, zeichnen. Dieses „Bild“ gibt es derzeit in Deutschland nicht. Daher wäre zu empfehlen, durch eine (repräsentative) Befragung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus der Vielzahl der Hemmnisse diejenigen Hemmnisse eindeutig zu identifizieren, die am häufigsten dazu führen, dass Arbeitgeber keine BAV anbieten bzw. die Arbeitnehmer keine BAV abschließen.²²⁶ Hierbei wäre es erforderlich, dass Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen im Sinne der EU-KMU-Definition, die derzeit noch keine BAV-Lösung anbieten, in einer ausreichenden Fallzahl befragt werden. Um valide Aussagen zu gewährleisten, sollte die Unternehmensstichprobe mindestens nach diesen drei Unternehmensgrößenklassen geschichtet werden. Ob die Stichprobe nach weiteren Differenzierungskriterien wie Branche, Region usw. geschichtet werden sollte, hängt vom zusätzlich zu erwartenden Erkenntnisgewinn im Verhältnis zu den Mehrkosten durch eine deutlich höhere Fallzahl ab. Als Befragungsmethode werden vollstandardisierte Telefoninterviews empfohlen, die nicht länger als durchschnittlich 15 bis 20 Minuten dauern sollten. Die zu entwickelnden Fragebögen könnten mit den Experten abgestimmt werden und sollten einem ausführlichen Pretest unterzogen werden. Da ein telefonisches Screening der Unternehmen notwendig ist, um die Zielgruppe punktgenau zu erfassen, stellt sich die Frage, was mit den Unternehmen passiert, die nicht der Zielgruppe entsprechen. Hier könnte es sinnvoll sein, z.B. den Unternehmen, die heute schon eine BAV anbieten, ein paar weitere Fragen, z.B. zum Kommunikationskonzept, zu stellen (vgl. Kapitel 6.2.2).

Ähnlich wie die Arbeitgeberbefragung sollte die Arbeitnehmerbefragung aufgebaut sein. Es sollte eine ausreichende Fallzahl von Arbeitnehmern in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen befragt werden, denen zwar eine BAV angeboten wurde, die diese aber nicht angenommen haben. Aus den Erkenntnissen der analysierten Studie heraus wird es viele Arbeitnehmer geben, denen von Unternehmen gar keine BAV angeboten wird, auch diese sollten in ausreichender Fallzahl befragt werden, z.B. ob sie aktiv nach einem BAV-Angebot in ihrem Unternehmen gefragt haben. Inwiefern die Arbeitnehmer, die über eine BAV-Anwartschaft verfügen und im Rahmen des Screenings identifiziert werden, vertiefend befragt werden, hängt von dem zu erwartenden Erkenntnisgewinn und dem Forschungsbudget ab.

Die durch die beiden Befragungen identifizierten Haupthemmnisse könnten anschließend nach allgemeinen Faktoren wie Niedrigzinsphase, geringeren Arbeitsentgelten und BAV-spezifischen Faktoren, wie Verwaltungsaufwand und Haftungsrisiken, differenziert werden und so wertvolle Erkenntnisse hinsichtlich erfolgversprechender Handlungsoptionen liefern. Möglicherweise überlagern die allgemeinen Faktoren, wie die derzeitige Niedrigzinsphase, die BAV-spezifischen Hemmnisse, so dass Änderungen der wirtschaftlichen „Großwetterlage“ mehr zu höheren Verbreitungsquoten der BAV in KMU beitragen können als eine Beseitigung BAV-spezifischer Hemm-

²²⁵ Selbstverständlich kann die modifizierte Liste auch den Experten nach dem Workshop zur Bewertung (z.B. in Form einer Excel-Tabelle) zugesandt werden, mit der Bitte, die Bewertung innerhalb einer Woche vorzunehmen.

²²⁶ Wenn es das Zeit- und Kostenbudget erlaubt, wäre es sicherlich sinnvoll, auch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einer BAV zu befragen.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

nisse. Für eine weitere Detaillierung der Ergebnisse würden sich verschiedene Methoden anbieten, wie ein weiterer Expertenworkshop, in dem die Ergebnisse der repräsentativen Befragungen diskutiert werden können, eine Inhaltsanalyse des Informationsmaterials oder Best-Practice-Beispiele.

Insgesamt zeigt die skizzierte Vorgehensweise aber, dass konkrete Hemmnisse, die einer stärkeren Verbreitung der BAV in KMU entgegenstehen, durch ein Forschungsprojekt empirisch ermittelt werden könnten. Allerdings wurde im Zuge der Durchführung der vorliegenden Machbarkeitsstudie auch bestätigt, dass die Fragestellungen hinsichtlich der BAV ausgesprochen komplex sind und der Kenntnisstand von Arbeitnehmern und kleineren Arbeitgebern in diesem Bereich begrenzt ist. Bei dem skizzierten Vorgehen für weitergehende Forschungen würden neue, belastbare empirische Forschungsergebnisse nur bei einer sorgfältigen Vorbereitung und unter hohem Aufwand – insbesondere mit Blick auf das Design der Befragung und die Konstruktion der Fragebögen – zu erzielen sein. Deshalb ist abzuwägen, ob sich dieser Aufwand im Verhältnis zu dem zu erwartenden Mehrwert gegenüber den bereits durch diese Machbarkeitsstudie gewonnenen Erkenntnissen zu den Verbreitungshemmnissen für die BAV in KMU lohnt.

7. Quellen

- » Advila (2013): Studie Zufriedenheit in der AO, Gundelsheim/Stuttgart.
- » Allianz Global Investors (2010): Mittelstands-Studie zur betrieblichen Altersversorgung. Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen als Herausforderung der Zukunft, München.
- » Allianz SE (2013): Preparing for Retirement – Financial Strategies of the Affluent 50+ Generation in European Countries.
- » Almus, M.; Engel, D.; Prantl, S. (2002): Die Mannheimer Gründungspanels des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), in: Fritsch, M.; Grotz, R. (Hrsg.): Das Gründungsgeschehen in Deutschland – Darstellung und Vergleich der Datenquellen, Heidelberg, S. 79 –102.
- » ASSEKURATA (2013): Überschussbeteiligung 2013, Köln.
- » Atteslander, P. (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung, 13. neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Berlin.
- » Barrett, A.; Nivakoski, S. (2013): Supplementary Pensions and the Income of Ireland's Retirees.
<http://www.tcd.ie/tilda/assets/pdf/Pensions%20report.pdf> (17.09.2013).
- » Basedow, M., Kast, R. (2012): Betriebliche Vorsorgeinstrumente im demographischen Wandel. Analysen, Bestandsaufnahmen und Lösungsmodelle, Dortmund.
- » BAVC die Chemie-Arbeitgeber (2013): Betriebliche Altersversorgung „Wer Sie nicht hat, verschenkt Geld“.
http://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_ib_032011_st4.html (19.09.2013).
- » bbg Betriebsberatungs GmbH/SMARTcompagnie GmbH (2012): AssCompact Award 2012 – Studie Betriebliche Altersversorgung, Bayreuth/Ettville am Rhein.
- » Bechmann, S.; Dahms, V.; Fischer, A.; Frei, M.; Leber, U.; Möller, I. (2011): Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. (IAB-Forschungsbericht, 07/2011), Nürnberg.
- » Blank, F.; Wiecek, S. (2012): Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung, WSI-Diskussionspapier Nr. 181, Düsseldorf.
- » Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik; Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zum 30.06.2013, Nürnberg.
- » Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010): Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt – Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre, Berlin.
- » Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012a): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV 2011), FB 429, Berlin.
- » Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b): Verbreitung der Altersvorsorge 2011, FB 430, Berlin.
- » Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012c): Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011), FB 431, Berlin.
- » Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012d): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV 2011), Tabellenband, Berlin.
- » Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012e): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2012 (Alterssicherungsbericht 2012). BT-Drs. 17/11741. – Teil D, Berlin.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.) (2009): Aktuelle Gründungstrends und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen, in: Schlaglichter der Wirtschaftspolitik, März 2009, S. 39 – 45.
- » Bundesverband der Deutschen Industrie e. V./Deutsche Bank (2012): Die größten Familienunternehmen in Deutschland, Daten, Fakten, Potenziale, Herbstbefragung, Berlin/Frankfurt.
- » Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013): Aufstellung über tarifvertragliche Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung, Berlin.
- » Central Statistical Office (2008): Pensions Update.
http://www.cso.ie/en/media/csoie/releasespublications/documents/labourmarket/2008/qnhs_pensionsupdateq12007&q12008.pdf (16.09.2013)
- » Commission of the European Communities (2003): COMMISSION RECOMMENDATION of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises. Document number C (2003) 1422, in: Official Journal of the European Union. 2003. L 124/36 – L 124/41.
- » Creditreform (2013), Insolvenzen in Deutschland 1. Halbjahr, Neuss.
- » (02.04.2014)
- » Die Chemie-Altersvorsorge (2013): Altersvorsorge in der chemischen Industrie.
http://www.chemie-altersvorsorge.de/altersvorsorge/web.nsf/id/pa_dgrss7dbfs9.html (19.09.2013).
- » Ellguth, P.; Kohaut, S. (2013): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012, in: WSI Mitteilungen 4/2013, S. 281 – 287.
- » ERGO Versicherungsgruppe (2010): Die Betriebsrente wird massiv unterschätzt, Düsseldorf.
- » Europäische Kommission (2006): Die neue KMU-Definition – Benutzerhandbuch und Mustererklärung, Brüssel, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_de.htm (02.04.2014).
- » European Working Conditions Observatory (2008): Portability of pensions for employees under company schemes.
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/04/IE0804019I.htm> (17.09.2013).
- » Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (2011): Information zur „SHK-Rente Bayern“
http://www.shkrente-bayern.de/fileadmin/mediadb/downloadcenter/a-org/bav/verkaufsunterlagen/Bayern_SHK_Renteninformation_internet.pdf (20.09.2013).
- » Fidelity International (2011): Deutsche verschenken trotz Vorsorgelücke ihre Rente, Kronberg im Taunus.
- » Forth, J.; Stokes, L.; Fitzpatrick, A.; Grant, C. (2012): Employers' Pension Provision Survey 2011.
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/193460/rrep802.pdf (18.09.2013).
- » Generali-Versicherungen (2013): Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2013, München.
- » Gothaer Allgemeine Versicherung AG (2013): Gothaer KMU-Studie 2013 Versicherungen, Köln.
- » Günterberg, B.; Kohn, K.; Niefert, M. (2010): Unternehmensfluktuation: Aktuelle Trends im Gründungs- und Liquidationsgeschehen, in: KfW, Creditreform, IfM, RWI, ZEW (Hrsg.): Konjunkturelle Stabilisierung im Mittelstand – aber viele Belastungsfaktoren bleiben. MittelstandsMonitor 2010 – Jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen, Frankfurt am Main, S. 39 – 69.
- » Hannoversche Leben (2012): Die zehn größten Versicherungsmythen, Hannover.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » Höwer, D. (2013): Unternehmensgründungen in Deutschland – Weiterer Einbruch der Gründungstätigkeit, in: ZEW Gründungsreport Nr. 1/2013, Mannheim.
- » hogarente (2013a): Häufig gestellte Fragen von Arbeitgebern.
https://www.hogarente.de/fileadmin/Arbeitgeber_Downloads_Ergo/hogarente_FAQ_Arbeitgeber.pdf (18.09.2013).
- » hogarente (2013b): Häufig gestellte Fragen von Arbeitnehmern.
https://www.hogarente.de/fileadmin/Arbeitgeber_Downloads_Ergo/hogarente_FAQ_Arbeitnehmer.pdf (18.09.2013).
- » Hurrelmann, K.; Karch, H. (2013): MetallRente Studie 2013 – Jugend, Vorsorge, Finanzen : von der Generation Praktikum zur Generation Altersarmut?, Weinheim.
- » IfM Bonn (2013): Gründungen und Unternehmensschließungen, <http://www.ifm-bonn.org/statistiken/gruendungen-und-unternehmensschliessungen/> (15.12.2013).
- » IfM Bonn (2014a): KMU-Definition des IfM Bonn, <http://www.ifm-bonn.org/mittelstandsdefinition/definition-kmu-des-ifm-bonn/> (02.04.2014).
- » IfM Bonn (2014b): Familienunternehmen-Definition des IfM Bonn, <http://www.ifm-bonn.org/mittelstandsdefinition/definition-familienunternehmen/> (02.04.2014)
- » IfM Bonn (2014c): KMU in Deutschland gemäß der KMU-Definition der EU-Kommission, http://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/statistik/unternehmensbestand/dokumente/KMU-D_2004-2011_EU-Def.pdf (02.04.2014).
- » Irish department of Social Protection (2013a).
<http://www.welfare.ie/en/Pages/Qualifying-for-State-Pension-Contributory.aspx> (17.09.2013).
- » Irish department of Social Protection (2013b).
http://www.welfare.ie/en/Pages/248_State-Pension-Non-Contributory.aspx (17.09.2013).
- » Kaar, R. (2004): Occupational pensions and industrial relations.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/04/study/tn0404101s.htm> (16.09.2013).
- » Kienbaum Management Consultants GmbH (2013): Betriebliche Altersvorsorge, Gummersbach.
- » Kohn, K.; Spengler, H. (2009): KfW-Gründungsmonitor 2009. Abwärtsdynamik im Gründungsgeschehen gebremst – weiterhin wenige innovative Projekte – Jährliche Analyse von Struktur und Dynamik des Gründungsgeschehens in Deutschland, KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main.
- » Kranzusch, P.; Suprinovič, O. (2013): Freiberufliche Existenzgründungen in Deutschland im Jahr 2012, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Daten und Fakten Nr. 10, Bonn.
- » Kromrey, H. (2009): Empirische Sozialforschung – Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung, 12. überarbeitete und ergänzte Auflage, Stuttgart.
- » Lamnek, S. (1995): Qualitative Sozialforschung, Band 2 Methoden und Techniken, 3., korrigierte Auflage, Weinheim.
- » Lamsfuß, C.; Wallau, F. (2013): Die größten Familienunternehmen – Daten, Fakten, Potenziale - eine Datenbank- und Bilanzanalyse im Auftrag der Deutschen Bank und dem Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI), Berlin/Frankfurt.
- » Longial (2013): 14. Handelsblatt Jahrestagung: Betriebliche Altersversorgung 2013, Düsseldorf.
- » MetallRente (2013a): Betriebliche Altersversorgung mit MetallRente.
<http://metallrente-kompetenzcenter.de/wp-content/uploads/2013/04/MR-Pr%C3%A4sentation-KMU.pdf>

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » MetallRente (2013b): Betriebliche Altersversorgung.
http://www.metallrente.de/DE/MetallRente.bAV/info_av.php (19.09.2013).
- » MetallRente (2013c): Häufig gestellte Fragen.
http://www.metallrente.de/DE/MetallRente.bAV/FAQ_bAV_AVWL/FAQ.php#FAQ3 (19.09.2013).
- » Metzger, G., Ullrich, K. (2013): KfW-Gründungsmonitor 2013. Gründungsgeschehen auf dem Tiefpunkt – kein Anstieg in Sicht – Jährliche Analyse von Struktur und Dynamik des Gründungsgeschehens in Deutschland, KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main.
- » National Association of Pension Funds (2013): Pensions in the UK.
http://www.napf.co.uk/PolicyandResearch/Policy_topics/Pensions_in_the_UK.aspx (17.09.2013).
- » OECD (2008a): Pension Country Profile: Belgium, OECD Publishing.
<http://www.oecd.org/finance/private-pensions/42565572.pdf> (16.09.2013).
- » OECD (2008b): Pension Country Profile: United Kingdom, OECD Publishing.
<http://www.oecd.org/finance/private-pensions/42566007.pdf> (17.09.2013).
- » OECD (2011): Pensions at a Glance 2011, Retirement income Systems in OECD and G20 Countries, OECD Publishing.
http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-48-en (16.09.2013).
- » OECD (2013): Review of the Irish Pension System, OECD Publishing.
<http://www.oecd.org/els/public-pensions/OECD2013ReviewOfTheIrishPensionSystemPreliminaryVersion22April.pdf> (17.09.2013).
- » Osborne, H. (2013): Auto-enrolment pensions: 37% of employees plan to opt out.
<http://www.theguardian.com/money/2013/feb/27/auto-enrolment-pensions-employees-opt-out> (17.09.2013).
- » Paffenholz, G.; Schroeder, S.; Wallau, F. (2005): Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand, IfM-Materialien Nr. 162, Bonn.
- » Peachey, K. (2013): Q&A: Pension automatic enrolment.
<http://www.bbc.co.uk/news/business-19589265> (17.09.2013).
- » Pensions Board Consumer Research (2013),
http://www.pensionsboard.ie/en/Publications/Guide_to_Pensions/Guide_to_Pensions_details.html (20.09.2013).
- » Postbank (2013): Altersvorsorge in Deutschland 2012/2013, Bonn.
- » PricewaterhouseCoopers (2012): Wachstumsmarkt betriebliche Altersversorgung. Chancen und Instrumente für eine erfolgreiche Marktbearbeitung, Frankfurt am Main.
- » Rathje, M. (2007): Die betriebliche Altersversorgung in KMU nach Altersvermögensgesetz und Alters-einkünftegesetz, Lohmar.
- » Schnell, R.; Hill, P.; Esser, E. (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung, 9. Auflage, München.
- » SOKA-BAU (2012a): Rentenbeihilfe.
http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/Arbeitnehmer/Rentenbeihilfe/ (18.10.2013).
- » SOKA-BAU (2012b): Wir bauen auf Veränderung. Geschäftsbericht 2012.
- » SOKA-BAU (2013): Finanztest testet Angebote von Pensionskassen / SOKA-BAU bietet die höchste Garantierente.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/Medienraum/Presseinformationen/presseinfo_2013_08_30.html (16.09.2013).
- » Somerville, G. (2013): Taxation of Pensions.
<http://www.gks.ie/uploads/120110%20GKS%20-%20News%20items%20Tax%20on%20Pensions.pdf?PHPSESSID=ec62bd5384e764ec1bf4f462bb511d83> (17.09.2013).
 - » Standard Life Versicherung/Personalmagazin (Hrsg.) (2009): Hoffnungsträger im Stimmungstief – Der Status quo der betrieblichen Altersversorgung aus der Sicht von Unternehmenspraktikern, Frankfurt am Main.
 - » Standard Life Versicherung/Personalmagazin (Hrsg.) (2010): Betriebliche Altersversorgung: Einfach, verlässlich – uninteressant? Warum Personalverantwortliche die BAV derzeit selten auf ihrer Agenda haben, Frankfurt am Main.
 - » Standard Life Versicherung/Personalmagazin (Hrsg.) (2011): Die betriebliche Altersversorgung im Aufwind – Was Arbeitnehmer heute wichtig ist, was Unternehmen jetzt brauchen, Frankfurt am Main.
 - » Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2013): Unternehmen und Betriebe in Deutschland, http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_enterprise.asp?reg=00 (19.10.2013).
 - » Statistisches Bundesamt (2011): Verdienste und Arbeitskosten – Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung 2008, Wiesbaden.
 - » Statistisches Bundesamt (2012): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 10. September 2012 in Berlin, Beschäftigte mit Entgeltumwandlung (Ergebnisse der Verdienststrukturhebung 2010), Wiesbaden.
 - » Statistisches Bundesamt (2013): Verdienste und Arbeitskosten, Verdienststrukturen Oktober 2010, Wiesbaden.
 - » Statistisches Bundesamt (2014a): Unternehmen und Betriebe im Unternehmensregister, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/Unternehmensregister/Aktuell.html> (02.04.2014).
 - » Statistisches Bundesamt (2014b): 8,1 % weniger Unternehmensinsolvenzen im Jahr 2013, Pressemitteilung Nr. 094 vom 12.03.2014, Wiesbaden.
 - » Statistisches Bundesamt (2014c): WebSKM – Datenbank aller rechtlichen Vorgabe, Abfrage: Arbeitsbescheinigung nach § 312 Abs. 1 SGB 3, https://www-sk.m.destatis.de/webskm/online/data;jsessionid=E3CA598CEE96A0BDD3F3521D7891D566.tomcat_SK_M_1_1?operation=informationspflichten
 - » Stier, W. (1999): Empirische Forschungsmethoden, 2., verbesserte Auflage, Berlin.
 - » Stiftung Familienunternehmen (2014): Definition Familienunternehmen, <http://www.familienunternehmen.de/likecms.php?site=tpl%2Fsite.html&nav=-1&siteid=125&entryid=0&sp=0> (02.04.2014).
 - » The Pension Regulator (2013a): About stakeholder pensions.
<http://www.thepensionsregulator.gov.uk/employers/about-stakeholder-pensions.aspx> (18.10.2013).
 - » The Pensions Regulator (2013b): Contributions and funding.
<http://www.thepensionsregulator.gov.uk/employers/phasing.aspx> (17.09.2013).

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » Towers Watson (2012): Betriebliche Altersversorgung: Was Mitarbeiter wollen. Towers Watson Retirement Attitudes Survey 2012, Frankfurt am Main.
- » Trampusch, Ch.; Eichenberger, P.; de Roo, M.; Bartlett R.; Bieri, I.; Schmid, L.; Steinlin, S. (eds.) (2010): Pension in Belgium. REBECA (Research on Social Benefits in Collective Agreements). Database, Part 2 'Social Benefits in Collective Agreements'. SNF-Project No.100012 – 119898. Institute of Political Science, University of Berne.
- » UK Government (2013 a): Retirement Age.
<https://www.gov.uk/retirement-age> (17.09.2013).
- » UK Government (2013 b): Workplace Pension.
<https://www.gov.uk/workplace-pensions/about-workplace-pensions> (17.09.2013).
- » UK Government (2013c): Opt out rates findings from research with large employers.
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/227039/opt-out-research-large-employers-ad_hoc.pdf (17.09.2013).
- » UK Government (2013d): Changing jobs and taking leave.
<https://www.gov.uk/workplace-pensions/changing-jobs-and-taking-leave> (19.09.2013).
- » UK Government (2013e): The basic State Pension.
<https://www.gov.uk/state-pension/what-youll-get> (17.09.2013).
- » UK Government (2013f): Additional State Pension.
<https://www.gov.uk/additional-state-pension> (17.09.2013).
- » Verband der Chemischen Industrie e.V. (2011): Chemie-Altersvorsorge: Nutzung in drei Jahren verdoppelt.
<https://www.vci.de/Die-Branche/WirtschaftMarktinformationen/Berichte-und-Analysen/Seiten/Chemie-Altersvorsorge--Nutzung-in-3-Jahren-verdoppelt.aspx> (19.09.2013).
- » Walla, C. (2011): Personenbefragung zur betrieblichen Altersversorgung - Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie, in: Wirtschaft und Statistik, August 2011, S. 786 – 792.
- » Wallau, F.; Haunschild, L.; Hauser, E.; Wolter, H.-J. (2007): Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Familienunternehmen, IfM-Materialien 172, Bonn.
- » YouGov/Psychonomics (2011): BAV-Report 2011, Betriebliche Altersversorgung aus Sicht der Arbeitnehmer, der Unternehmen und der Makler, Köln (unveröffentlichter Bericht).
- » Zürich Gruppe Deutschland (2012): Betriebliche Altersversorgung – was Arbeitgeber bewegt.

Anhang I – Steckbriefe der tarifvertraglichen und branchenspezifischen BAV-Lösungen

Die folgenden Abschnitte stellen fünf ausgewählte tarifvertragliche und branchenspezifische Lösungen vor. Steckbriefartig und nach einheitlichem Raster werden jeweils die, vor dem Hintergrund der Untersuchung, wichtigsten Informationen zur Historie und Ausgestaltung genannt. Zudem erfolgt auch eine Darstellung der Besonderheiten der Branchenlösung (wenn zutreffend) und der im jeweiligen Interview benannten Hemmnisse (für KMU) für eine stärkere Verbreitung der BAV sowie eine Benennung der Erfolgsfaktoren der jeweiligen Branchenlösung.

Die Ergebnisse der folgenden Abschnitte beruhen auf den Auswertungen der verfügbaren Informationen (und Studien) sowie den durchgeführten Experteninterviews.

„BauRente“

Kurzvorstellung:

SOKA-BAU ist der Dachname für die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft und die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK Bau AG). Beide sind gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft: Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V., Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. und Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Für den Bereich der Rente ist die ZVK Bau AG zuständig

Da die Rentenansprüche durch Schlechtwetter, Winterarbeitslosigkeit und häufigem Arbeitsplatzwechsel in der Baubranchen geringer ausfallen, sind alle tariflich beschäftigten Arbeitnehmer im Baugewerbe über eine Rentenbeihilfe zusätzlich abgesichert. Die Grundlage der Rentenbeihilfe bildet ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag. Die Beiträge werden ausschließlich vom Arbeitgeber erbracht.²²⁷

Die Arbeitnehmer des Bauhauptgewerbes und der baunahen Branchen können sich seit 2001 über die ZVK Bau AG zusätzlich freiwillig im Rahmen der Entgeltumwandlung versichern. Diese Möglichkeit haben ca. 1,2 Mio. Arbeitnehmer bundesweit.²²⁸ Die Arbeitgeber leisten häufig noch einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung ihrer Arbeitnehmer, der von Branche zu Branche unterschiedlich ist. Im Bauhauptgewerbe beträgt dieser Zuschuss 30,68 Euro mtl. Die Umsetzung der BauRente erfolgt in Unternehmen auf Grundlage von Branchentarifverträgen (wie z. B. Bauhauptgewerbe, Abbruchgewerbe, Nassbaggergewerbe, Gebäudereiniger-Handwerk), Tarifverträgen auf regionaler Basis oder Haustarifverträgen. Im Bereich des Bauhauptgewerbes haben die Arbeitnehmer einen tariflichen Anspruch auf die BauRente *ZukunftPlus* der ZVK Bau AG, selbst wenn der jeweilige Arbeitgeber einen anderen Durchführungsweg oder einen anderen Anbieter präferiert. Die ZVK Bau AG nutzt den Durchführungsweg der Pensionskasse. Der Standardtarif enthält (neben der lebenslangen Altersrente) eine Todesfall-Leistung, eine Kapitalabfindungsoption und eine Erwerbsunfähigkeitsleistung. Optional möglich sind Tarife mit Hinterbliebenen-

²²⁷ Vgl. SOKA-BAU (2012a), S. 1.

²²⁸ Gespräch mit Vertretern der SOKA-BAU.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

und Waisenrenten. Die ZVK Bau AG war u.a. Testsieger der Pensionskassen bei Finanz- und Ökotest zur betrieblichen Altersvorsorge, da die BauRente *ZukunftPlus* die höchste garantierte Rente bietet.²²⁹ Dies spricht dafür, dass das von der ZVK Bau AG gewählte Produkt attraktive Konditionen bietet.

Ein kleiner Außendienst (10 Mitarbeiter) berät die Betriebe und Innungen sowie die Arbeitnehmer hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung vor Ort im Betrieb. Die ZVK Bau AG geht im Normalfall zunächst auf den Arbeitgeber zu, der meistens auch mit dem Abschluss von Verträgen einverstanden ist, da er Lohnnebenkosten spart und er seiner Verpflichtung, eine betriebliche Altersversorgung in seinem Betrieb anzubieten, so nachkommt. Allerdings wurden die Arbeitnehmer in der Vergangenheit oft nicht für die Beratung von der Arbeit freigestellt. Die Teilnahme an Beratungsveranstaltungen war freiwillig und die Arbeitgeber verhielten sich überwiegend passiv. In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass man die Arbeitnehmer so nicht mehr erreicht. Daher wurde die Ansprache der Betriebe verändert. Der Arbeitgeber wird in die Pflicht genommen, seine Mitarbeiter aufzufordern, sich dem Thema „Rente“ zu stellen. Die Beratung sollte in jedem Fall während der Arbeitszeit stattfinden dürfen. Diese Methode wird auf neue und bereits bestehende Kunden angewendet. Die neue Methode der aktiven Einbindung der Arbeitgeber hat mehr Verbindlichkeit in die Arbeitnehmerberatung gebracht. Dadurch kann nach ersten Erfahrungen die Verbreitung der BAV bei den Arbeitnehmern deutlich gesteigert werden. Die Angebote der ZVK Bau AG enthalten auf der Grundlage der persönlichen Daten und Informationen bereits eine Berechnung, wie viel betriebliche Rente der Arbeitnehmer erwarten kann, würde er ab diesem Zeitpunkt betrieblich vorsorgen.²³⁰ Vorgerechnet werden verschiedene Möglichkeiten zur Höhe der freiwilligen Entgeltumwandlung. Die vier Optionen sind 9,20 Euro, 60 Euro und 100 Euro sowie die Möglichkeit, einen Eigenbeitrag selbst festzulegen. Die meisten Arbeitnehmer entscheiden sich für eine monatliche Eigenbeteiligung in Höhe von 60 Euro.

Eine Weiterführung des Vertrages bei Arbeitgeberwechsel kann problemlos erfolgen. Der neue Arbeitgeber (auch baufremd) muss der Fortführung der BauRente lediglich zustimmen. Zudem besteht die Möglichkeit, die BauRente privat (ohne Arbeitgeber) als Riestervertrag mit staatlicher Förderung fortzusetzen. Auch die Möglichkeit der privaten ungeförderten Fortsetzung bietet die ZVK Bau AG in diesem Fall an. Alternativ kann die Beitragszahlung auch ruhend gestellt werden.

Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile

Alternativ zu den vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 23,52 Euro pro Monat, (für Angestellte), die steuer- und sozialversicherungspflichtig sind, haben Arbeitnehmer Anspruch auf einen Beitrag des Arbeitgebers von 30,68 Euro pro Monat in die BAV (steuer- und sozialversicherungsfrei), sofern sie 9,20 Euro pro Monat von ihrem Lohn oder Gehalt umwandeln. Alle darüber hinausgehenden Einzahlungen sind freiwillig.²³¹

²²⁹ Vgl. SOKA-BAU (2013), S. 1.

²³⁰ Gespräch mit Vertretern der SOKA-BAU.

²³¹ Gespräch mit Vertretern der SOKA-BAU.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Verbreitungsgrad (bei Unternehmen und Arbeitnehmern)

Nach Schätzungen der WSI-Betriebsrätebefragung bieten in der Baubranche 55,7 % der Unternehmen eine BAV an.²³² Es liegt aber keine systematische Analyse des Verbreitungsgrades bei KMU vor. Mehr als 99 % der Unternehmen der Baubranche haben weniger als 100 Mitarbeiter.²³³ Ca. 80 % der Unternehmen beschäftigen sogar nur bis zu 10 Mitarbeiter.²³⁴ Insgesamt hat die ZVK Bau AG ca. 57.000 beitragspflichtige Verträge der BauRente *ZukunftPlus*.²³⁵ Die ZVK Bau AG geht davon aus, dass ca. 20 % der Arbeitnehmer in der Baubranche Angestellte sind und davon ca. 50 % eine BAV haben. Obwohl ca. 80 % der Bauarbeitnehmer in KMU arbeiten, wurden dort nur ca. 45 % der BauRenten-Verträge abgeschlossen.

Hemmnisse

Folgende Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung der BAV wurden von der ZVK Bau AG genannt: ²³⁶

- » Zu hohe Komplexität des Themas BAV, dies kann abschreckend wirken.
- » Mitarbeiter nutzen andere Vorsorgemöglichkeiten.
- » Fehlendes Vertrauen in den BAV-Anbieter.
- » Die Entscheidung über den Abschluss einer BAV wird in der Bauwirtschaft selten ohne (Ehe-)Partner/in getroffen und somit nicht direkt in der ersten Beratung im Unternehmen.
- » Geringes Einkommen der Mitarbeiter. Diese Hemmnis tritt verstärkt in KMU auf, da das Lohnniveau, wie in Kapitel 3.1.2. dargestellt, in KMU durchschnittlich geringer ist. Aufgrund des niedrigen Lohnniveaus im Baugewerbe und dem somit geringeren frei verfügbaren Einkommen ist dieses Hemmnis in der Branche besonders wichtig. Nach Angaben der ZVK Bau AG ist die Teilnahme der unteren Entgeltgruppen in Bezug auf die BauRente unterdurchschnittlich.

Folgende Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung der BAV, welche speziell im Baugewerbe auftreten, wurden von der ZVK Bau AG genannt: ²³⁷

- » Gewerbliche Arbeitnehmer in der Baubranche sind schwer erreichbar, da sie sich hauptsächlich auf Baustellen befinden. Somit ist es kaum möglich, alle Arbeitnehmer eines Unternehmens im Rahmen einer Präsentation zur BAV an einem Ort zu erreichen.
- » Zurückhaltendes Engagement des Arbeitgebers. Dieser sieht eine Beratung der Arbeitnehmer zur BAV während der Arbeitszeit kritisch. Eine Kundenbefragung der ZVK Bau AG aus dem Jahr 2009 hat ge-

²³² Vgl. Blank/Wieck (2012), S. 6.

²³³ Gespräch mit Vertretern der SOKA-BAU.

²³⁴ Vgl. SOKA-BAU (2012b), S. 54.

²³⁵ Gespräch mit Vertretern der SOKA-BAU.

²³⁶ Gespräch mit Vertretern der SOKA-BAU.

²³⁷ Gespräch mit Vertretern der SOKA-BAU.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

zeigt, dass die Empfehlung des Arbeitgebers aber ausgesprochen oft ausschlaggebend für den Abschluss einer BauRente war.

Erfolgsfaktoren

Die Erfolgsfaktoren von Branchenlösungen generell sind nach Aussage der ZVK Bau AG folgende: ²³⁸

- » Die Branchenlösung übernimmt eine Filterfunktion und reduziert damit die Komplexität der Versicherungsentscheidung. Auch die Einfachheit der Vertragsunterlagen verringert die Komplexität und erleichtert so die Entscheidung.
- » Die Unterstützung durch Gewerkschaften und Betriebsräte steigert die Akzeptanz und gibt einen Vertrauensvorschuss.
- » Der flexible Arbeitgeberwechsel ist durch die Organisation als Branchenlösung besonders leicht möglich.

Die Erfolgsfaktoren der BauRente sind nach eigener Aussage der ZVK Bau AG folgende: ²³⁹

- » Persönliche, qualifizierte und an die Branche angepasste Beratung.
 - » Genaue Kenntnisse der tarifvertraglichen Situation der BAV in der Bauwirtschaft.
 - » Extrem leistungsstarkes, bauspezifisches und wettbewerbsfähiges Versicherungsprodukt.
 - » Durch die hohe Anzahl an Versicherten und ein speziell für den zugrunde liegenden Tarifvertrag entwickeltes Produkt entfällt die Gesundheitsprüfung.
 - » Bessere Konditionen können kalkuliert werden und die Kosten sind geringer, da Risikoprüfungen, die Arbeit von Rückversicherern und spätere Prüfungen der Gesundheitsverhältnisse entfallen.
- Auch die Ehepartner können sich über die BauRente *ZukunftPlus* versichern, selbst wenn sie nicht in der Baubranche tätig sind (unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber des Ehepartners zustimmt).

²³⁸ Gespräch mit Vertretern der SOKA-BAU.

²³⁹ Gespräch mit Vertretern der SOKA-BAU.

„Chemie-Altersvorsorge“

Kurzzvorstellung

Mit dem Tarifabschluss aus dem Jahre 2001 haben der Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch tariflich ausgestaltet und mit dem Chemie-Pensionsfonds neben dem Chemie-Verbandsrahmenvertrag ein weiteres Branchenangebot zur betrieblichen Altersvorsorge geschaffen.²⁴⁰ Die Chemie-Altersvorsorge steht nur tarifgebundenen Unternehmen der Chemiebranche und verwandten Branchen (dazu gehören auch beispielsweise die Glas- und Papierindustrie ebenso wie die kunststoffverarbeitende und die Kautschukindustrie) zur Verfügung. Diese Unternehmen können sich aber auch für eine andere Form der BAV entscheiden.²⁴¹ Es sind alle Durchführungswege möglich, allerdings werden meistens nur ein bis zwei Durchführungswege pro Unternehmen angeboten. Während in der Vergangenheit Direktversicherungen verbreitet waren, dominiert seit der Einführung des Chemie-Pensionsfonds dieser Durchführungsweg die Branchenlösung. In KMU wird, laut Interviewten meistens nur ein Durchführungsweg angeboten.

In der Chemiebranche gibt es eine lange Tradition von Versorgungswerken. Nichts desto trotz waren viele kleine und mittlere Unternehmen vor dem Jahr 2002 nicht aktiv im Bereich der BAV.²⁴²

Ein Arbeitgeberwechsel innerhalb der Branche kann problemlos erfolgen, soweit auch der neue Arbeitgeber das Branchenmodell anbietet. Bei einem Wechsel zu einem Arbeitgeber außerhalb der Branche gelten die gesetzlichen Bestimmungen; eine Fortführung des bisherigen Modells bleibt grundsätzlich möglich, ist aber nicht garantiert.²⁴³

Träger des Chemie-Verbandsrahmenvertrages ist ein Konsortium aus sieben Versicherungen unter Führung der Allianz Lebensversicherung; der Chemie-Pensionsfonds ist eine Tochter der R+V Lebensversicherung.²⁴⁴

²⁴⁰ Vgl. Die Chemie-Altersvorsorge (2013), S. 1 f.

²⁴¹ Gespräch mit Vertretern der Chemie-Altersvorsorge.

²⁴² Gespräch mit Vertretern der Chemie-Altersvorsorge.

²⁴³ Gespräch mit Vertretern der Chemie-Altersvorsorge.

²⁴⁴ Gespräch mit Vertretern der Chemie-Altersvorsorge.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile

Der Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) fördert die Entgeltumwandlung zusätzlich durch Arbeitgeberzuschüsse. Bei einer Umwandlung von mindestens 478,57 Euro pro Jahr durch den Arbeitnehmer beträgt der Arbeitgeberanteil 134,98 Euro (Chemie-Tarifförderung I) pro Jahr. Bei freiwilliger Umwandlung zusätzlichen Entgelts erhalten Arbeitnehmer als weitere Förderung die Chemie-Tarifförderung II in Höhe von 13,00 Euro pro voll umgewandelte 100,00 Euro.²⁴⁵ Durchschnittlich werden 906 Euro pro Jahr angelegt.²⁴⁶

Verbreitungsgrad (bei Unternehmen und bei Arbeitnehmern)

Laut Chemie-Altersvorsorge sind über 800 Unternehmen Mitglied in der Chemie-Altersvorsorge.

In der Chemiebranche sind, laut Chemie-Altersvorsorge, schätzungsweise 2/3 der Unternehmen tarifgebunden. Unter diesen Unternehmen sei davon auszugehen, dass der Verbreitungsgrad sehr hoch sei (geschätzt an die 100 %).²⁴⁷ Es liegen allerdings keine Daten zur Höhe des Verbreitungsgrads in den Unternehmen in der gesamten Branche vor. Auch zum Verbreitungsgrad in KMU liegen folglich keine Daten vor. Zudem ist nicht bekannt, wie hoch der KMU Anteil unter den 800 Unternehmen, die die Chemie-Altersvorsorge anbieten, ist.

Die Verbreitung der Chemie-Altersvorsorge unter den Arbeitnehmern konnte zwischen 2007 und 2010 von 31 % auf 61 % der Beschäftigten knapp verdoppelt werden.²⁴⁸

Laut Chemie-Altersvorsorge habe sich diese Zahl im Jahr 2012 sogar auf 80 % erhöht. Diese Hinweise auf den Verbreitungsgrad unter Arbeitnehmern basieren auf einer Umfrage des Bundesarbeitgeberverbands Chemie (BAVC), bei der 611 Unternehmen der Chemiebranche mit insgesamt 341.000 Beschäftigten befragt wurden. Wie hoch der KMU Anteil unter den befragten Unternehmen war bzw. ob KMU unter den Befragten Unternehmen waren, ist nicht bekannt.

²⁴⁵ Vgl. BAVC die Chemie-Arbeitgeber (2013), S. 1.

²⁴⁶ Vgl. Verband der Chemischen Industrie e.V. (2011), S. 1.

²⁴⁷ Gespräch mit Vertretern der Chemie-Altersvorsorge.

²⁴⁸ Vgl. Verband der Chemischen Industrie e.V. (2011), S. 1.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Hemmnisse

Folgende Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung der BAV wurden von der Chemie-Altersvorsorge genannt:²⁴⁹

- » Zu wenig einfache Informationen über die BAV auf Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite.
- » Zusätzlicher Vorsorgebedarf wird von den Arbeitnehmern nicht erkannt, aufgrund der geringen Kenntnis des Rentensystems und des Umlageverfahrens.
- » Keine Bereitschaft in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren. Oft wird nach tagesaktuellen Gesichtspunkten entschieden (z.B. Konsumententscheidung).
- » Geringes Einkommen der Mitarbeiter.

Alle genannten Hemmnisse treffen auch auf KMU zu. Spezielle KMU Hemmnisse wurden nicht genannt.

Übergeordnet wurde angemerkt, dass die Freiwilligkeit der BAV ebenfalls ein Hemmnis für die stärkere Verbreitung ist. Im Fall einer freiwilligen BAV, würde es immer Arbeitnehmer geben, die nicht an einer BAV interessiert sind.

Erfolgsfaktoren

Die Erfolgsfaktoren von Branchenlösungen generell sind nach Aussage der Chemie-Altersvorsorge folgende:²⁵⁰

- » Durch die hohe Anzahl an Versicherten sind die laufenden Verwaltungskosten niedriger.
- » Dadurch sind Branchenlösungen kostengünstiger und können eine höhere Abdeckung im Alter gewährleisten.
- » Die Branchenlösung ist ein Qualitätssiegel, da sie von den Tarifparteien überprüft und verhandelt wurde.

Die Erfolgsfaktoren der Chemie-Altersvorsorge sind nach eigener Aussage der Chemie-Altersvorsorge folgende:²⁵¹

- » Der Vertrieb läuft über den Verband und die Gewerkschaft.
- » Es erfolgen Schulungen der Betriebsräte, Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- » Die vermögenswirksamen Leistungen (VL) wurden in den Beitrag für die BAV umgewidmet und können auch nur für die BAV eingesetzt werden. Das erzeugt einen sanften Druck, eine BAV abzuschließen.

²⁴⁹ Gespräch mit Vertretern der Chemie-Altersvorsorge.

²⁵⁰ Gespräch mit Vertretern der Chemie-Altersvorsorge.

²⁵¹ Gespräch mit Vertretern der Chemie-Altersvorsorge.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » Darüber hinaus dienen die Arbeitgeberanteile als zusätzliche Motivation für die freiwillige Umwandlung von Entgelt.
- » Es ist kein Gesundheitscheck notwendig. Nur bei einer Hinterbliebenenrente, der Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos und bei dem Abschluss einer Direktversicherung muss eine Gesundheitserklärung ausgefüllt werden.²⁵² Diese Gesundheitserklärung entspricht aber nicht dem ausführlichen Gesundheitscheck, sondern stellt lediglich eine Erklärung des Arbeitgebers dar.
- » Die Entgeltumwandlung der Chemie-Altersvorsorge ist durch die Zuzahlungen des Arbeitgebers auf die unbesteuerterte Einzahlung des Arbeitnehmers sehr attraktiv.

Anmerkungen zur Chemie-Altersvorsorge

Eine Beratung zu der individuellen Lebenssituation des Arbeitnehmers durch die Gewerkschaft wird aus Haftungsgründen nicht durchgeführt. Es wird überlegt, wie ein Automatic-Enrolment innerhalb der Chemie-Altersversorgung gestaltet werden kann.

²⁵² Gespräch mit Vertretern der Chemie-Altersvorsorge.

„hogarente“

Kurzzvorstellung

Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) haben am 04. Juni 2002 die Branchenlösung hogarente auf der Basis der bundesweit gleichlautenden Tarifverträge zur Altersvorsorge auf den Weg gebracht.²⁵³ Die hogarente umfasst die Branchen Hotellerie, Gastronomie, Catering und alle verwandten Branchen. Insgesamt gibt es 700.000 – 800.000 sozialversicherungspflichtige Stellen in den betroffenen Branchen. Aufgrund der hohen Mitarbeiterfluktuation und der Mobilität der Arbeitnehmer in diesen Branchen wurde eine bundesweite Branchenlösung erstrebt. Der Durchführungsweg der Pensionskasse wurde gewählt, da dieser als sicher gilt.

Die hogarente ist nicht tariflich gebunden, d.h. auch wer nicht tarifgebunden ist, kann an der hogarente teilnehmen.²⁵⁴

Hinterbliebene erhalten die bereits erbrachten Einzahlungen. Im Falle der Invalidität bleiben die erworbenen Altersversorgungsanswartschaften bis zum Eintritt der Berufsunfähigkeit erhalten. Um volle Leistungen aus der durch Entgeltumwandlung finanzierten Altersversorgung auch im Fall der Berufsunfähigkeit zu erhalten, ohne die Beiträge fortzahlen zu müssen, kann eine unechte Berufsunfähigkeitsversicherung für diesen Fall vereinbart werden. Die hogarente ermöglicht dies ohne eine Gesundheitsprüfung und ohne einen Berufsrisikozuschlag. Es genügt eine Dienstobliegenheitserklärung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer arbeitsfähig gesund ist und es ist anzugeben, ob bei dem Arbeitnehmer eine Minderung der Erwerbsfähigkeit vorliegt.²⁵⁵

Die hogarente wird von den Versicherungsunternehmen ERGO und HDI ausgeführt. Für große Unternehmen bieten die Finanzdienstleister Inhouse Schulungen zur hogarente für die jeweilige Personalabteilungen an. KMU werden in der Regel zunächst telefonisch durch DEHOGA beraten. Im Anschluss kommen die Berater des Finanzdienstleisters auf Wunsch zu den Unternehmen ins Haus (insbesondere bei KMU).²⁵⁶

Im Falle eines Arbeitgeberwechsels gilt, sollte der neue Arbeitgeber nicht an der Branchenlösung teilnehmen oder nicht der Branche angehören, kann der bestehende Vertrag trotzdem von dem neuen Arbeitgeber fortgeführt werden. Ein Rechtsanspruch des Mitarbeiters darauf besteht allerdings nicht. Insbesondere besteht dann kein Anspruch auf die im Branchentarifvertrag geregelten Ansprüche auf Anschubfinanzierung und den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung. Alternativ kann der Wert der Zusage auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden (sogenannte Portabilität).²⁵⁷

²⁵³ Vgl. hogarente (2013a), S. 3.

²⁵⁴ Gespräch mit Vertretern der hogarente

²⁵⁵ Vgl. hogarente (2013b), S. 16 f.

²⁵⁶ Gespräch mit Vertretern der hogarente.

²⁵⁷ Vgl. hogarente (2013b), S. 12.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile

Die hogarente umfasst eine Anschubfinanzierung von 150 Euro (unabhängig von weiteren Arbeitgeberanzahlungen) pro Vollzeitmitarbeiter und Jahr. Finanziert wird die hogarente durch die Kürzung des Urlaubsgeldes in Höhe von 132,50 Euro und weiteren 17,50 Euro durch die Weitergabe ersparter Sozialversicherungsabgaben. Weitere 7 % ersparter Sozialversicherungsabgaben bleiben bei den Unternehmen. Für jeden weiteren Euro, den der Arbeitnehmer umwandelt, beteiligt sich dann der Arbeitgeber mit weiteren 16 %.²⁵⁸ Die Leistungen des Arbeitgebers einschließlich der Anschubfinanzierung sind sofort unverfallbar.²⁵⁹ Im Durchschnitt werden pro Arbeitnehmer 700 – 750 Euro pro Jahr umgewandelt.²⁶⁰

Verbreitungsgrad (bei Unternehmen und Arbeitnehmern)

120.000 Mitarbeiter der Branche sind über die hogarente versichert. Insgesamt gibt es ca. 700.000 - 800.000 sozialversicherungspflichtige Stellen in der Branche.²⁶¹ Dies entspricht etwa rund 15 %. Die hogarente erfasst lediglich die Zahlen der abgeschlossenen Verträge nicht aber die der beteiligten Unternehmen. Aus diesem Grund sind auch keine Zahlen segmentiert nach Größe des Arbeitgeberunternehmens verfügbar.²⁶²

Hemmnisse

Folgende Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung der BAV wurden von der hogarente genannt: ²⁶³

- » Zu wenig einfach verständliche Informationen über die BAV – insbesondere ist die „Versicherungssprache“ schwer verständlich.
- » Hoher Anteil an jungen Arbeitskräften – gerade die jüngere Generation ist schwierig zu erreichen. Bei dieser ist kein Bewusstsein dafür vorhanden, warum man in jungen Jahre schon für die Rente sparen sollte.
- » Keine Bereitschaft in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren, da das Konsumdenken überwiegt.
- » Geringes Einkommen der Mitarbeiter – dies ist insbesondere ein branchenspezifisches Hemmnis der Hotel- und Gaststättengewerbes, denn durch das niedrigere Lohnniveau in der Branche ist auch die Bereitschaft einen monatlichen Beitrag zu leisten geringer.
- » Zwei Hemmnisse, von der die hogarente konkret betroffen ist, sind: Bei einer sieben Tage Woche hat der Arbeitgeber keine Zeit sich mit dem Thema BAV zu beschäftigen; Das Konzept der Anschubfinan-

²⁵⁸ Gespräch mit Vertretern der hogarente

²⁵⁹ Vgl. hogarente (2013a), S. 8.

²⁶⁰ Gespräch mit Vertretern der hogarente

²⁶¹ Gespräch mit Vertretern der hogarente.

²⁶² Gespräch mit Vertretern der hogarente.

²⁶³ Gespräch mit Vertretern der hogarente.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

zierung, wie sie im Rahmen der hogarente besteht, ist den Arbeitnehmern gegenüber sehr schwer zu vermitteln.

- » Fehlende BAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen – wurde als KMU Hemmnis benannt, denn in KMU fehle oftmals die Zeit sich mit dem Thema BAV zu befassen.

Erfolgsfaktoren

Die Erfolgsfaktoren von Branchenlösungen generell sind nach Aussage der hogarente folgende:²⁶⁴

- » Die Branchenlösung ist attraktiv, da die Verhandlungen auf Basis von vielen Mitarbeitern geführt wurden und somit bessere Konditionen ausgehandelt werden konnten.
- » Eine Branchenlösung stellt ein Qualitätssiegel dar, denn nicht nur die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften haben die Lösung geprüft, sondern auch die großen Mitgliedsunternehmen.
- » Auch von Vorteil ist, dass der Gesundheitscheck entfällt, da das Risiko gestreut wird.

Anmerkungen zur hogarente

Es gibt eine Wartezeit für die Anschubfinanzierung von 12 Monaten und bei der Entgeltumwandlung von 6 Monaten. Hintergrund ist, dass die Anschubfinanzierung sich aus dem früheren Urlaubsgeld zusammensetzt und sich der Anspruch auf Urlaubsgeld auch erst nach 12 Monaten gebildet hat. Zudem wechseln sehr viele Arbeitnehmer in der Gastronomiebranche gerade in den ersten Monaten den Arbeitgeber. Ohne Wartezeit würde dies zu vielen Minikonten führen.

Kurz nach Einführung der hogarente fanden sehr oft Werbeveranstaltungen statt. Die Gewerkschaft hatte großes Interesse zu kommunizieren, warum das Urlaubsgeld in eine Altersvorsorge umgewandelt wird. Besonders die Anschubfinanzierung ist schwer vermittelbar.

²⁶⁴ Gespräch mit Vertretern der hogarente.

„MetallRente“

Kurzzvorstellung

Die MetallRente wurde von den Tarifvertragsparteien IG Metall und Gesamtmetall 2001 gegründet. 2002 erfolgte der Markteintritt. Die MetallRente basiert auf einem Tarifvertrag. Dennoch verzichten die Tarifparteien der Branche auf eine obligatorische Teilnahme der tarifgebundenen Unternehmen, diese haben also die Möglichkeit sich für einen anderen Anbieter zu entscheiden. Dieses Versorgungswerk ist auch für Unternehmen offen, die nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind und für Unternehmen, die nicht zur Metallbranche gehören. So haben sich unter anderem die Branchen der Holz- und Kunststoffverarbeitung, der Textil- und Bekleidungsindustrie und die Stahlindustrie dem Versorgungswerk angeschlossen, nachdem sie Tarifverträge zur Entgeltumwandlung abgeschlossen hatten. Auch Unternehmen anderer Branchen haben sich für MetallRente entschieden. Als Durchführungswege werden die Unterstützungskasse, die Direktversicherung, die Pensionskasse und der Pensionsfonds angeboten. Der Großteil der Versorgung wird über die Pensionskasse bzw. Direktversicherung durchgeführt, wobei die Direktversicherung seit dem Anschluss an die Förderung gemäß §3.63 EStG, der am stärksten wachsende Durchführungsweg ist.²⁶⁵

Die MetallRente arbeitet mit fünf Versicherungen zusammen, gegenüber dem Arbeitnehmer treten diese aber stets als MetallRente auf. Jeder Berater aller fünf Vertragsversicherungen kann Unternehmen für die MetallRente akquirieren. Die MetallRente steuert, welche Informationen an die Unternehmen weitergegeben werden. Die Informationen werden zentral von der MetallRente erstellt, um die Qualität der Informationen sicherzustellen. Die fünf Versicherungen dürfen die Informationsmaterialien dann jeweils mit Ihren eigenen Logos versehen und verwenden. Die MetallRente bietet auch spezielle Beratungen nur für Frauen an.²⁶⁶

Bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb der Branche bleibt der Vertrag mit dem Versicherungsanbieter der MetallRente (Allianz, Generali, Ergo, R+V, Swiss Life) bestehen. Der Ummeldeprozess ist sehr einfach, eine Unterschrift des neuen Arbeitgebers ist ausreichend. Wenn der gewählte Durchführungsweg des neuen Arbeitgebers sich unterscheidet, ist die Übertragung ebenfalls möglich, der Prozess der Übertragung aber komplizierter.²⁶⁷ Falls der neue Arbeitgeber die MetallRente nicht anbietet, kann die BAV auch auf die Lösung des neuen Arbeitgebers übertragen werden (Portabilität).²⁶⁸

Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile

Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) in der Metall- und Elektroindustrie gilt, erhalten 319,08 Euro (Auszubildende 159,48 Euro) pro Jahr für die Altersvorsorge. Falls ein Arbeit-

²⁶⁵ Gespräch mit Vertretern der MetallRente.

²⁶⁶ Gespräch mit Vertretern der MetallRente.

²⁶⁷ Gespräch mit Vertretern der MetallRente.

²⁶⁸ Vgl. MetallRente (2013a), S. 15.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

nehmer diese Leistung nicht in Anspruch nimmt, kann diese nicht rückwirkend gezahlt werden. Anspruch besteht nach 6-monatiger Tätigkeit.²⁶⁹ Vertragsabhängig, wenn vom Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht wird, müssen zurzeit mindestens 202,13 Euro jährlich gespart werden.²⁷⁰

Verbreitungsgrad (bei Unternehmen und Arbeitnehmern)

Über 25.000 Unternehmen sind Mitglied der MetallRente. Dies entspricht in einer erreichten Marktdurchdringung von etwa 75 %, gemessen an allen Industrieunternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten in den Zielbranchen.²⁷¹ Nach Untersuchungen der MetallRente sind 85% ihrer Mitgliedsunternehmen KMU (mit weniger als 250 Mitarbeitern). Der Verbreitungsgrad innerhalb der Branche generell und in Bezug auf die einzelnen Größenklassen, wird nicht erhoben. Die geringe Verbreitung der MetallRente bei großen Unternehmen ist laut Aussagen der Experten auf die oftmals hausinternen BAV-Lösungen in großen Unternehmen zurückzuführen. Über alle Größenklassen hinweg, ergibt sich eine durchschnittliche Verbreitung der MetallRente bei den Arbeitnehmern von Mitgliedsunternehmen der MetallRente von ca. 8%.²⁷²

Laut Aussage der MetallRente wurden bis 2013 insgesamt 500.000 Einzelverträge abgeschlossen. Jedes Jahr kommen bisher schätzungsweise 40.000 – 50.000 Einzelverträge dazu.²⁷³

Hemmnisse

Folgende Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung der BAV wurden von der MetallRente genannt:²⁷⁴

- » Geringes Einkommen der Mitarbeiter. Je geringer das Einkommen ist, desto schwerer wird die Altersvorsorge.
- » Zu hohe Komplexität des Themas BAV für den Arbeitgeber, insbesondere ist es schwierig den richtigen Durchführungsweg auszuwählen. Die Vielfalt der Durchführungswege erhöht die Komplexität der BAV.
- » Negative Berichterstattung über die BAV in den Medien.

Alle genannten Hemmnisse betreffen alle Unternehmensgrößenklassen.

Erfolgsfaktoren

²⁶⁹ Vgl. MetallRente (2013b), S. 1.

²⁷⁰ Vgl. MetallRente (2013c), S. 1.

²⁷¹ Vgl. Basedow et al. (2012), S. 66 f.

²⁷² Berechnung der MetallRente.

²⁷³ Gespräch mit Vertretern der MetallRente

²⁷⁴ Gespräch mit Vertretern der MetallRente.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Die Erfolgsfaktoren der MetallRente sind nach eigener Aussage der MetallRente folgende:²⁷⁵

- » Die MetallRente hat das Qualitätssiegel der Branche, beide Tarifparteien haben die Altersversorgung verhandelt und stehen mit ihrem Namen dafür ein (spiegelt sich auch im Logo der MetallRente wieder). Das Vertrauen in die durchführende Institution ist sehr wichtig.
- » Von Vorteil für die Unternehmen ist, dass die Administration der BAV sehr stark vereinfacht/standardisiert ist.
- » Unternehmen können darauf vertrauen, dass die BAV der MetallRente den rechtlichen und tarifvertraglichen Anforderungen entspricht.
- » Die Kofinanzierung des Arbeitgebers auf tarifvertraglicher Basis (319,08 Euro AVWL/ Jahr), stellt eine Incentivierung für die Arbeitnehmer dar. Sie setzt allerdings keinen eigenständigen Arbeitnehmerbeitrag voraus.
- » Es werden Präsentationen zur MetallRente in Unternehmen durchgeführt. An diesen nehmen neben den Arbeitnehmern auch Vertreter aus der Personalabteilung, dem Betriebsrat oder der Leiter/Unternehmer selbst teil. Hierdurch wird die Relevanz des Themas BAV gegenüber den Arbeitnehmern verdeutlicht. Zudem zeigt die Erfahrung, dass es erfolgsversprechend ist, wenn sich eine Vertrauensperson, wie der Unternehmer oder der Betriebsrat, für den Abschluss einer MetallRente ausspricht.
- » Die MetallRente bietet über die Vertriebe der Konsorten im besten Fall einen ausführlichen Beratungsprozess in den Unternehmen, dieser sieht vor, dass sich die Arbeitnehmer innerhalb einer Frist verbindlich äußern, wie sie mit der BAV umgehen wollen.
- » Die Beratung der Arbeitnehmer zur BAV kann während der Arbeitszeit durchgeführt werden.
- » Durch die Branchenlösung wird die Komplexität der Entscheidung zur Einführung einer BAV im Unternehmen oder zum Abschluss einer BAV durch den Arbeitnehmer reduziert, da es sich um ein bereits „geprüftes“ Produkt handelt.
- » Die Portabilität ist gewährleistet und die Administration ist verhältnismäßig einfach.
- » KMU versichern ihre Arbeitnehmer bei der MetallRente zu Großkundenkonditionen.

Anmerkungen zur MetallRente

Geringe personelle und finanzielle Ressourcen in KMU waren während der Einführung der Entgeltumwandlung im Rahmen der BAV 2002 ein Hemmnis im Vergleich zu großen Unternehmen. Laut der MetallRente, ist Dank der Branchenlösungen dieser strukturelle Vorteil von großen Unternehmen so gut wie ausgeglichen. Dies gilt, laut Angaben der MetallRente, zumindest für die arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung, denn in der traditionellen arbeitgeberfinanzierten BAV besteht faktisch noch das gleiche Gefälle zwischen großen und kleinen Betriebseinheiten wie vor der Reform.²⁷⁶

²⁷⁵ Gespräch mit Vertretern der MetallRente.

²⁷⁶ Gespräch mit Vertretern der MetallRente.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

„SHK-Rente Bayern“

Kurzvorstellung

Die SHK (Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik) Rente Bayern steht Arbeitnehmern offen, die Mitglied der Christlichen Gewerkschaft Metall, Landesverband Bayern, sind und deren Arbeitgeber Mitglied einer bayerischen SHK Innung ist. Zudem steht sie auch allen Arbeitnehmern offen, in deren Arbeitsvertrag vermerkt ist, dass die entsprechenden Tarifverträge für die SHK-Handwerke in Bayern, Geltung haben. Diejenigen Betriebe, die nicht zur Umsetzung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung verpflichtet sind, können sie gleichwohl freiwillig einführen.

Der Fachverband SHK Bayern und die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) schlossen zum 1.1.2011 einen Tarifvertrag, der den Bereich der altersvorsorgewirksamen Leistungen, zu denen auch die arbeitgeberfinanzierte, betriebliche Altersvorsorge gehört, neu regelte. Im Rahmen dieser Vereinbarung wurde der Münchener Verein (Versicherungsgruppe) zum präferierten Partner erklärt, damit dieser gezielt die Implementierung der SHK-Rente Bayern vor Ort, insbesondere in KMU, vorantreiben und Lösungen flächendeckend bereitstellen konnte.²⁷⁷

Der Münchener Verein arbeitet mit Handelsvertretern, die in seinem Auftrag, jedoch als selbstständig Gewerbetreibende nach § 84 HGB, auf Unternehmensebene informieren und für die SHK-Rente Bayern werben. Die selbstständigen Außendienstmitarbeiter wurden speziell auf den SHK-Tarifvertrag und die SHK-Rente Bayern geschult und verfügen über einen Ausweis, der ihre Zugehörigkeit zum Münchener Verein als zertifizierter Betreuer für die SHK-Rente Bayern beweist. Im direkten Kontakt mit den Betrieben und Arbeitnehmern hat sich die Partnerschaft mit den Tarifparteien zusätzlich ausgezahlt.²⁷⁸

Alle Durchführungswege sind möglich. Allerdings wird den Innungs-Mitgliedern die Direktversicherung empfohlen, da diese am Unbürokratischsten ist und für die Betriebe das geringste (Haftungs-)Risiko aufweist.²⁷⁹

Versicherte können bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb der SHK-Branche ihre bestehenden Verträge fortführen, falls der neue Arbeitgeber die Branchenlösung anbietet. Falls nicht, gibt es viele weitere Übertragungs- und Fortführungsmöglichkeiten.²⁸⁰ Alternativ kann das Kapital im Rahmen des Deckungskapitalübertragungsabkommens auf einen neuen Vertrag bei einem anderen Versicherer übertragen werden. Im Falle der Arbeitslosigkeit ist eine Beitragsfreistellung möglich.²⁸¹ Im Falle des Todes vor Rentenbeginn werden die eingezahlten Bei-

²⁷⁷ Gespräch mit Vertretern des Münchener Vereins.

²⁷⁸ Gespräch mit Vertretern des Münchener Vereins.

²⁷⁹ Vgl. Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (2011), S. 6 f.

²⁸⁰ Gespräch mit Vertretern des Münchener Vereins.

²⁸¹ Vgl. Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (2011), S. 9.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

träge inkl. bereits zugewiesener Überschussguthaben als Hinterbliebenenversorgung (Kapital oder Rente) für die steuerrechtlich anerkannten Hinterbliebenen verwendet. Nach Rentenbeginn wird bis zum Ende der vereinbarten Rentengarantiezeit von 10 Jahren die laufende Rente an die steuerrechtlich anerkannten Hinterbliebenen weitergezahlt.²⁸²

Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile

Der Arbeitgeberanteil beträgt 75 Euro pro Monat, bei Auszubildenden 32 Euro. Die vermögenswirksamen Leistungen wurden durch altersvorsorgewirksame Leistungen ersetzt. Anspruch hat der Arbeitnehmer ab dem 7. Monat ununterbrochener Betriebszugehörigkeit.²⁸³ Arbeitnehmer können freiwillig weitere Beiträge leisten.²⁸⁴

Verbreitungsgrad (bei Unternehmen und Arbeitnehmern)

Nach Schätzungen des Fachverbandes Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern liegt der Verbreitungsgrad bei ca. 50 % der Unternehmen.²⁸⁵ Allerdings handelt es sich hierbei um eine Schätzung, empirisch verwertbare Zahlen zum Verbreitungsgrad bei Unternehmen und bei Arbeitnehmern liegen nicht vor. Grundsätzlich nimmt der Verbreitungsgrad bei den Unternehmen zu.²⁸⁶ Die Branche besteht hauptsächlich aus KMU, dementsprechend wird der Verbreitungsgrad bei KMU auch auf ca. 50 % geschätzt.²⁸⁷ Nach Einschätzung des Münchener Vereins ist der Verbreitungsgrad bei den Arbeitnehmern von großen Unternehmen größer als bei KMU.

Hemmnisse

Folgende Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung der BAV werden angenommen:

- » Geringes Einkommen der Mitarbeiter wird als das wichtigste Hemmnis beschrieben. Insbesondere Erwerbstätige niedriger Einkommensklassen sind häufig nicht bereit, nennenswerte Teile ihres Lohns in die Sicherung der eigenen Altersvorsorge zu investieren.
- » Zu hohe Komplexität des Themas BAV. Auf Seiten der Arbeitgeber wird ein Mangel an Wissen über die Vor- und Nachteile bestimmter Formen von BAV als größtes Hemmnis empfunden. Dieses Problem scheint bei KMU größer zu sein, als bei größeren Betrieben, da die BAV bei größeren Unternehmen meist schon länger thematisiert wird.
- » Die finanzielle Belastung für die Arbeitgeber.²⁸⁸

²⁸² Vgl. Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (2011), S. 9.

²⁸³ Vgl. Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (2011), S. 5 f.

²⁸⁴ Gespräch mit Vertretern des Fachverbands Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern.

²⁸⁵ Gespräch mit Vertretern des Fachverbands Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern.

²⁸⁶ Einschätzung des Münchener Vereins.

²⁸⁷ Gespräch mit Vertretern des Fachverbands Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern.

²⁸⁸ Gespräch mit Vertretern des Fachverbands Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Erfolgsfaktoren

Die Erfolgsfaktoren der SHK-Rente Bayern sind nach Aussage des Fachverbands SHK Bayern folgende:²⁸⁹

- » Die Verwaltung der SHK-Rente Bayern ist sehr unkompliziert.
- » Als Branchenlösung können den Unternehmen günstige Konditionen angeboten werden.
- » Eine betriebliche Altersvorsorge mit hohen monatlichen Einzahlungen des Arbeitgebers steigert die Attraktivität des Unternehmens und die Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen.

Anmerkungen zur SHK-Rente Bayern:

Die Partnerschaft zwischen den Tarifparteien und dem Münchener Verein ermöglicht den direkten Zugang der Versicherungsgruppe zu Unternehmen. Durch die Empfehlung als präferierter Kooperationspartner genießt der Münchener Verein einen Vertrauensvorschuss. Der Münchener Verein dient zudem, wenn viele Beschäftigte innerhalb eines Betriebs bei ihm versichert sind, als zentraler Ansprechpartner der Geschäftsleitung bei Rückfragen.

Nach Aussagen des Münchener Vereins wird den Arbeitgebern vermehrt bewusst, dass die attraktive Regelung der BAV in Zeiten eines Mangels an qualifizierten Arbeitskräften am Arbeitsmarkt, die Arbeitsplatzwahl direkt beeinflussen kann.

Zur Beseitigung der Wissenslücke zur BAV bei Arbeitnehmern und -gebern wird insbesondere auf Informationsveranstaltungen in Kooperation mit der freiwilligen Berufsorganisation (Innungen, Kreishandwerkerschaften und Landesinnungsverbände) gesetzt.

²⁸⁹ Gespräch mit Vertretern des Fachverbands Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern.

Anhang II – Ländersteckbriefe – Internationale Vergleichsanalyse

Belgien

Das belgische Rentensystem beruht genau wie das Deutsche auf drei Säulen (1. Staatlich 2. Betrieblich 3. Privat). Versicherte sind sowohl abhängig Beschäftigte als auch Selbstständige. Die erste Säule der staatlichen Rente ist einkommensabhängig und berechnet sich aus 60 % (bzw. 75 % für einen Alleinverdiener Haushalt mit einem finanziell abhängigen Ehepartner) des durchschnittlichen individuellen Einkommens während des Erwerbslebens (Berufstätigkeitsdauer umfasst 45 Jahre für beide Geschlechter). Die Auszahlung der staatlichen Rente war 2008 bei 46.895,18 Euro gedeckelt. In Belgien beträgt das Renteneintrittsalter, 65 Jahre für Männer und Frauen. Zusätzlich werden die Rentenansprüche von Niedrigeinkommensbeziehern, deren sozialversicherungspflichtigen Jahreseinkommen weniger als 19.131,03 Euro (Stand September 2008) beträgt, auf diesen Betrag aufgewertet. Darüber hinaus gibt es eine Mindestrente, die 11.707,19 Euro (Stand September 2008) bei voller Erwerbskarriere von 45 Jahren beträgt. Versicherte haben ab 30 Beitragsjahren einen Anspruch auf die Mindestrente, die sich proportional zum Verhältnis der Beitragsjahre des Versicherten und der Regelerwerbsdauer von 45 Jahren berechnet. Die zweite Säule der belgischen Rente ist die betriebliche Altersvorsorge, die sich aus branchenweiten, betrieblichen und individuellen Lösungen zusammensetzt.²⁹⁰ Die dritte Säule des belgischen Rentensystems umfasst freiwillige private Rentenversicherungen. Organisiert werden diese von Lebensversicherungen und Pensionsfonds. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist diese Säule sehr stark ausgeprägt.²⁹¹

In 2002 verfügten nach Angaben der Europäischen Kommission 46,8 % der berufstätigen Bevölkerung in Belgien über eine betriebliche Altersvorsorge.²⁹² In 2006 schätzte die Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), dass 51 % der berufstätigen Bevölkerung betrieblich altersversichert waren. Anzumerken ist, dass keine Informationen darüber zu Verfügung stehen, wie diese Werte methodisch erhoben wurden, sowie welche Definition für „berufstätige Bevölkerung“ zugrunde liegt. Somit kann keine Aussage über die Vergleichbarkeit der Werte getroffen werden.²⁹³ Aktuelle Untersuchungen, die die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Unternehmen messen, liegen nicht vor. Laut Einschätzung der Behörde für Soziale Sicherung in Belgien haben derzeit ca. 60 % der neuen Rentner eine betriebliche Altersvorsorge. KMU spezifische Daten zum Verbreitungsgrad bei Arbeitnehmer und Unternehmen liegen nicht vor.²⁹⁴

²⁹⁰ Vgl. OECD (2011), S. 200 f.

²⁹¹ Vgl. Trampusch et al. (2010), S. 1 ff.

²⁹² Vgl. Kaar (2004), S. 1 ff.

²⁹³ Vgl. OECD (2008a), S. 169.

²⁹⁴ Gespräch mit dem Federal Public Service Social Security in Belgien.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Vor wenigen Jahren war die betriebliche Altersvorsorge in Belgien noch mehrheitlich als leistungsorientierte Rente organisiert. Mittlerweile nimmt der Anteil einer beitragsorientierten Betriebsrente immer mehr zu, da Arbeitgeber die Auszahlung eines bestimmten Rentenbetrages nicht garantieren müssen.²⁹⁵

In 2003 wurde das sog. Vandenbroucke Gesetz erlassen mit dem Ziel die zweite Säule des belgischen Rentensystems zu stärken und mehr Arbeitnehmer innerhalb dieser Säule zu versichern. Im Zuge dessen wurde eine zusätzliche Option für die Formen Branchenlösung und unternehmensinterne Lösung eingeführt. Durch die Integration einer Solidaritätsklausel können die beiden Formen der betrieblichen Altersvorsorge zu einem „sozialen Pensionsplan“ werden.²⁹⁶ Über eine Solidaritätsklausel wird den Mitgliedern die Auszahlung ihrer Beiträge auch im Fall von Erwerbsunfähigkeit und Krankheit zugesichert. Im Fall von Arbeitslosigkeit wird auf die Beiträge des Arbeitnehmers verzichtet und der Rentenanspruch bleibt bestehen.²⁹⁷ Systematisch lassen sich drei Ausführungen der betrieblichen Rentenversicherung in Belgien unterscheiden. Die erste Form der betrieblichen Altersvorsorge ist die Branchenlösung, die für die gesamte Branche verhandelt wird und hauptsächlich als Pensionsfond (pension fund) oder Versicherung organisiert ist. Die Arbeitgeber der Branche sind verpflichtet der Branchenlösung beizutreten, außer Sie bieten ihren Angestellten eine mindestens gleichwertige Altersvorsorge an. Die Ausgestaltung der Branchenlösung wird in einer kollektiven Vereinbarung festgelegt. Nach Angaben der staatlichen Behörde für Soziale Sicherung liegt der Verbreitungsgrad der Branchenlösung in Belgien bei etwa 70 % der Unternehmen. Auch die meisten KMU in Belgien gehören einer Branchenlösung an. Zahlen zu dem Verbreitungsgrad der Branchenlösungen bei Arbeitnehmern existieren laut befragter Behörde nicht. Es kann allerdings davon ausgegangen werden, dass der Verbreitungsgrad bei Arbeitnehmern geringer ist als der Verbreitungsgrad bei Unternehmen, da der Beitritt zur Branchenlösung freiwillig für die Arbeitnehmer ist.²⁹⁸ Die Beiträge für die Branchenlösung werden in den meisten Fällen vom Arbeitgeber übernommen und entsprechen 0,6 – 4,2 % des Jahreseinkommens. Dabei ist die Höhe des Beitrages nicht staatlich reguliert.²⁹⁹

Die zweite Form der betrieblichen Altersvorsorge ist eine unternehmensweite Lösung. Diese muss immer alle Arbeitnehmer eines Unternehmens umfassen. Laut befragter Behörde, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass eine unternehmensweite Lösung existiert je kleiner das Unternehmen ist. Es liegen keine konkreten Informationen zur genauen Ausgestaltung dieser BAV Lösung vor.

Die dritte Form der betrieblichen Altersvorsorge in Belgien sind individuelle Verträge. Diese werden für einen Arbeitnehmer oder eine Gruppe von Arbeitnehmern direkt mit einer Versicherung abgeschlossen. Bietet der Arbeitgeber keine unternehmensweite Altersvorsorge an, können für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen verschiedene Versicherungslösungen angeboten werden. Dementsprechend können Arbeiter über eine Branchenlösung

²⁹⁵ Vgl. OECD (2008a), S. 169.

²⁹⁶ Vgl. Trampusch et al. (2010), S. 1 ff.

²⁹⁷ Vgl. OECD (2008a), S. 170.

²⁹⁸ Gespräch mit dem Federal Public Service Social Security in Belgien.

²⁹⁹ Vgl. OECD (2008a), S. 169 f.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

und Angestellte einer Firma über individuelle Verträge abgesichert sein. Die Haftbarkeit liegt nicht beim Arbeitgeber, sondern bei dem Versicherungsanbieter oder Pensionsfonds.³⁰⁰ Es liegen keine konkreten Informationen zur genauen Ausgestaltung dieser BAV Lösung vor.

Steuerlich sind die Arbeitgeberanteile absetzbar, Arbeitnehmer werden mit 4,4 % versteuert. Von dieser Regelung ausgenommen sind die sog. sozialen Pensionspläne, die als betriebliche oder branchenweite Lösung organisiert sind. Die Portabilität der Beiträge ist auf verschiedenen Wegen gewährleistet. Bei einem Arbeitgeberwechsel können die Beiträge entweder im Fonds belassen oder in einen neuen Fonds transferiert werden. Im ersten Fall werden keine neuen Beiträge eingezahlt, aber das Kapital wird weiterhin angelegt und bei Renteneintritt erhält der Arbeitnehmer die eingezahlten Beiträge zuzüglich der Zinsen.³⁰¹

Laut der Behörde für Soziale Sicherung in Belgien lassen sich die folgenden drei Hemmnisse identifizieren, die einem stärkeren Verbreitungsgrad bei Arbeitnehmern durch die betriebliche Altersvorsorge in Belgien entgegenstehen:

Arbeitgeber

- » Hat einen geringen Kenntnisstand zur BAV.
- » Fehlendes Vertrauen in den BAV-Anbieter.
- » Zu hohe Komplexität des Themas BAV.

Arbeitnehmer

- » Vielen Menschen fehlt trotz der Diskussion in Medien und Öffentlichkeit immer noch das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge.
- » Das Rentensystem wird darüber hinaus oft nicht vollständig verstanden.
- » Generelles Misstrauen Versicherungsgesellschaften gegenüber.
- » Keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Ko-Finanzierung.

Laut der Behörde für Soziale Sicherung betreffen diese Hemmnisse sowohl KMU als auch große Unternehmen. KMU im Speziellen hätten aber besondere Probleme mit der Komplexität des Systems und der Informationsbeschaffung.

Als Erfolgsfaktoren, welche zur stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge führen, wurden folgende in dem Interview genannt:

- » Werbung
- » Information durch Gewerkschaften

³⁰⁰ Gespräch mit dem Federal Public Service Social Security in Belgien.

³⁰¹ Vgl. OECD (2008a), S. 169 f.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » Verfügbarkeit einer betrieblichen Altersvorsorge im Unternehmen ist eine grundlegende Bedingung für die Verbreitung der BAV bei den Arbeitnehmern in Belgien, da kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine betriebliche Altersvorsorge besteht.

Diese Erfolgsfaktoren sind sowohl für große Unternehmen sowie für KMU zutreffend.

Die Forschung zur betrieblichen Altersvorsorge beschränkt sich auf Gehälter und Beiträge zur Altersvorsorge. Eine Studie zur finanziellen Absicherung von Rentenbeiträgen wurde durchgeführt. Allerdings wird die Größe der Unternehmen sowie die Situation von KMU nicht erfasst.³⁰²

Momentan wird das belgische Rentensystem von einer Expertenkommission analysiert, Ergebnisse sind noch nicht verfügbar. Eine Idee zur Veränderung des Rentensystems ist die Einführung einer obligatorischen betrieblichen Altersvorsorge. Automatic-Enrolment, wie in im Jahr 2012 in Großbritannien eingeführt, ist in Belgien allerdings noch kein Thema.³⁰³

³⁰² Die Studie konnte uns durch die Behörde für Soziale Sicherung nicht zur Verfügung gestellt werden.

³⁰³ Gespräch mit dem Federal Public Service Social Security in Belgien.

Großbritannien

Das Rentensystem in Großbritannien besteht aus drei Säulen. Anders als in Deutschland sind die beiden ersten Säulen staatlich. Der minimale Rentenbetrag liegt bei 5.727 £³⁰⁴ pro Jahr und ist damit vergleichsweise sehr niedrig.³⁰⁵ Die Teilnahme an der ersten Säule der Rentenversicherung ist obligatorisch. Wohingegen die Einzahlung in die zweite staatliche Säule optional ist. Arbeitnehmer können sich entscheiden aus der zweiten Säule der staatlichen Rentenversicherung auszusteigen, falls der Arbeitgeber eine betriebliche Altersvorsorge anbietet, die keine Einzahlung von Beiträgen in die zweite Säule des staatlichen Rentensystems vorsieht.³⁰⁶ Arbeitgeber und Arbeitnehmer sparen dadurch Beiträge für die staatliche Versicherung. Allerdings fehlen dem Arbeitnehmer bei Rentenbeginn dementsprechend die Einzahlungen aus der zweiten staatlichen Säule.

Die dritte Säule des britischen Rentensystems umfasst die private und betriebliche Altersvorsorge. Die private Vorsorge hat in Großbritannien aufgrund der sehr geringen staatlichen Rente eine lange Tradition.

Die betriebliche Altersvorsorge unterteilt sich in Pensionen mit leistungsorientierter Rente und beitragsorientierter Rente. In Großbritannien stehen betriebliche Versorgungswerke unter Aufsicht von Treuhändern. Wie auch in anderen europäischen Ländern lässt sich beobachten, dass das Modell der leistungsorientierten Rente an Attraktivität verliert und die Betriebsrenten mit definiertem Einzahlungsbetrag beliebter werden. Allerdings wurde in Großbritannien die Abnahme der leistungsorientierten Renten nicht mit einer ebenso großen Zunahme der beitragsorientierten Renten aufgefangen. Aus diesem Grund ist ein zusätzlicher Vorsorgebedarf entstanden.³⁰⁷

In 2006 waren 47,1 % der arbeitenden Bevölkerung nach Angaben der OECD betrieblich altersversichert.³⁰⁸ Im April 2012 erreichte die betriebliche Altersversorgung einen Negativrekord in Großbritannien. Nach Angaben des britischen nationalen Statistik Büros (ONS) waren 2012 nur noch 32 % der Arbeitnehmer im Privatsektor durch eine betriebliche Altersversorgung abgesichert. Bei einer weiteren Befragung von 700 Unternehmen im Privatsektor hatten 53 % Zugang zu einer betrieblichen Altersvorsorge, allerdings zahlten nur rund 38 % der Arbeitnehmer ein.³⁰⁹ KMU spezifische Daten liegen nicht vor.

Auch die Anzahl der Versicherten pro Altersvorsorgevereinbarung/ „Rahmenvertrag“ ist gering. Die durchschnittliche Anzahl liegt bei 51 Mitgliedern. Dabei haben 56 % der Versicherungsverträge ein bis vier Mitglieder und le-

³⁰⁴ Dieser Betrag entsprach zum 18.09.2013 ca. 6.853 Euro.

³⁰⁵ Vgl. UK Government (2013e), S. 1.

³⁰⁶ Vgl. UK Government (2013f), S. 1.

³⁰⁷ Gespräch mit dem Department of Work & Pensions in Großbritannien.

³⁰⁸ Vgl. OECD (2008b), S. 293.

³⁰⁹ Vgl. Osborne (2013), S. 1.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

diglich 1 % enthalten über 1000 Arbeitnehmer.³¹⁰ Im Durchschnitt zahlen die Arbeitgeber 13 % und die Arbeitnehmer 6 % des Bruttogehaltes in die betriebliche Altersvorsorge ein.³¹¹

Bei einem Arbeitgeberwechsel, haben Arbeitnehmer die Wahl weiterhin in bereits bestehende Altersabsicherungen einzuzahlen oder neue und alte betriebliche Altersversorgung miteinander zu kombinieren. Entscheidend sind die Regulierungen der jeweiligen Anbieter.³¹²

Als Reaktion auf diese Trends wurde im Oktober 2012 das Automatic-Enrolment eingeführt.³¹³ Jeder Berufstätige im Alter von 22 bis zum Renteneintrittsalter (liegt in Großbritannien zwischen 61 – 68 Jahre, je nach Geburtsjahr), der mehr als 9.440 £³¹⁴ pro Jahr verdient und in Großbritannien arbeitet, wird seitdem automatisch durch seinen Arbeitgeber betrieblich rentenversichert.³¹⁵ Falls ein Arbeitnehmer keine BAV will, muss er von sich aus der Versicherung widersprechen. Dies wird Opting-out genannt. Das Automatic-Enrolment hebt die Pflicht eines Arbeitgebers mit mehr als fünf Angestellten auf, eine Rentenversicherung (stakeholder pension scheme) anzubieten.³¹⁷ Die Arbeitgeber müssen seit der Einführung einen Beitrag zur Altersvorsorge leisten, der mindestens 1 % des Gehalts entspricht.³¹⁸ Bis 2018 werden diese Beiträge auf mindestens (jeweils in % des Jahreseinkommens) 4 % Arbeitnehmeranteil und 3 % Arbeitgeberanteil steigen. Die Einführung des neuen Systems erfolgt in verschiedenen Phasen. Zunächst werden große Unternehmen in das neue System überführt. Nach und nach werden Firmen je nach Betriebsgröße hinzukommen. Kleine Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern werden sich erst ab Juni 2015 dem Automatic-Enrolment anschließen.³¹⁹ Die Einführung läuft bislang sehr gut und die Möglichkeit der Arbeitnehmer aktiv gegen die automatisierte Anmeldung zur betrieblichen Altersvorsorge zu widersprechen, das sog. Opting-out, wird laut Department for Work & Pensions nicht so häufig wie erwartet in Anspruch genommen.³²⁰ Der große Vorteil an dem System ist, dass sich die Arbeitnehmer nicht, um die Registrie-

³¹⁰ Vgl. Forth et al. (2012), S. 48.

³¹¹ Vgl. Forth et al. (2012), S. 56 f.

³¹² Vgl. UK Government (2013d), S. 1.

³¹³ Gespräch mit dem Department of Work & Pensions in Großbritannien.

³¹⁴ Dieser Betrag entsprach zum 18.09.2013 ca. 11.296 Euro.

³¹⁵ Vgl. UK Government (2013a), S. 1.

³¹⁶ Vgl. UK Government (2013b), S. 1.

³¹⁷ Vgl. The Pension Regulator (2013a), S. 1 f.

³¹⁸ Vgl. The Pensions Regulator (2013b), S. 1.

³¹⁹ Vgl. Peachey (2013), S. 1.

³²⁰ Vgl. UK Government (2013c), S. 1.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

rung kümmern müssen und die Beiträge bereits vor der Gehaltsauszahlung abgezogen sind. Laut Department for Work & Pensions wird auf diese Weise die Minderung des Gehalts als weniger schmerzhaft empfunden.

Im Vorfeld wurden zahlreiche TV-Kampagnen und andere Initiativen durchgeführt, um die britische Gesellschaft für das Thema der Rente zu sensibilisieren und auf das neue System hinzuweisen.³²¹ Auch Steuervorteile werden genutzt, um die Akzeptanz bei Arbeitgebern zu steigern. Daneben sind auch die Arbeitnehmeranteile steuerbefreit. Der Kapitalertrag für den Arbeitnehmer ist frei von Einkommens- und Kapitalertragssteuer und auch die einmalige Auszahlung eines Rententeils ist steuerfrei.³²²

Um die Teilnahme aller Arbeitnehmer in Großbritannien an einer betrieblichen Altersvorsorge sicherstellen zu können, wurde ein staatlicher Fonds (National Employment Savings Trust (NEST)) gegründet. NEST ist ein Fonds der von der NEST Corporation, einer Organisation öffentlichen Rechts, betreut wird. Der Fonds ist dem „Department for Work and Pensions“ Rechenschaft schuldig. Jeder britische Arbeitnehmer zwischen 22 und 75 Jahren hat ein Anrecht darauf in den Fonds aufgenommen zu werden. Diese Aufnahme erfolgt in der Regel über das Automatic-Enrolment bei Antritt einer Stelle automatisch, wenn der Arbeitgeber NEST als betriebliche Altersvorsorge gewählt hat. Andere Arbeitnehmer, die die Kriterien des Automatic-Enrolment nicht erfüllen, können sich selbst versichern und abhängig von der Einkommenshöhe, muss auch dann der Arbeitgeber Beiträge einzahlen. Der Arbeitnehmer kann seine Altersvorsorge bei NEST behalten, auch wenn er die Arbeitsstelle wechselt, selbstständig wird oder aufhört zu arbeiten.³²³

Vor der Einführung des Automatic-Enrolment konnten, laut Department for Work & Pensions die folgenden Hemmnisse bei den Unternehmen für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge identifiziert werden³²⁴:

- » Betriebliche Versorgungswerke müssen in Großbritannien von Treuhändern überwacht werden. Juristische Unterstützung ist für den Aufbau notwendig und der Arbeitgeber hat kein Mitspracherecht bei der Verwaltung des Fonds. Aus diesen Gründen sind die Einführungs- sowie die fortlaufenden administrativen Kosten hoch.

Für Arbeitnehmer sind laut Department for Work & Pensions die größten Hemmnisse:

- » Zusätzlicher Vorsorgebedarf wird von den Mitarbeitern nicht erkannt.
- » Mitarbeiter nutzen andere Vorsorgemöglichkeiten und/oder haben andere Zahlungsverpflichtungen (Kredite, private Altersvorsorge etc.). Insbesondere andere Zahlungsverpflichtungen sind in Großbri-

³²¹ Gespräch mit dem Department of Work & Pensions in Großbritannien.

³²² Vgl. OECD (2008b), S. 293.

³²³ Vgl. National Employment Savings Trust (2013), S. 1.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

tannien ein verbreitetes Hemmnis, da aufgrund der geringen staatlichen Rente eine lange Tradition zur privaten Vorsorge existiert. Diese mindert die Bereitschaft eine BAV abzuschließen, d.h. auch der Umstand, dass schon eine andere Form der Altersvorsorge besteht ist ein Hemmnis.

- » Geringes Einkommen der Mitarbeiter insbesondere in KMU (durchschnittlich sind die Gehälter in Großbritannien in KMU geringer als in großen Unternehmen).
- » Geringer Verbreitungsgrad bei Frauen, z. B. aufgrund von Erziehungszeiten.
- » Ein Erfolgsfaktor für die Verbreitung von betrieblicher Altersvorsorge ist laut Department for Work & Pensions, wenn die Einführung einer BAV nicht mit komplizierten Investitionsentscheidungen verbunden ist.

Die Situation von KMU ist weitgehend unerforscht, es liegen keine empirischen Daten zur Verbreitung der BAV in KMU vor. Allerdings hat die Regierung ein Interesse an der Betrachtung der Situation von KMU, da die Verbreitung bei KMU, laut Einschätzung des Department for Work & Pensions, geringer ist als in großen Unternehmen. Das Automatic-Enrolment ist laut Department for Work & Pensions u.a. eingeführt worden, um eine Antwort auf die geschätzt geringe Verbreitung der BAV bei Arbeitnehmern in KMU zu finden.

Die britische Regierung denkt momentan über eine Reform der staatlichen Rente nach.³²⁵ Die erste Säule soll mit dem staatlichen Teil der zweiten Säule zusammengeführt werden, um eine Flatrate-Rente zu schaffen. Diese beträgt dann für alle Rentner zukünftig £140³²⁶ statt derzeit £110 pro Woche bei alleinigem Bezug aus der ersten staatlichen Säule.³²⁷ Hinzu kommen einkommensabhängige Zuzahlungen pro Woche. Die staatliche Rente läge damit in Zukunft oberhalb des derzeitigen Rentenminimums und würde einer besseren Grundsicherung dienen, jedoch nur für die Versicherten, die nicht aus der zweiten staatlichen Säule ausgetreten sind (d.h. das contracting out nicht wahrgenommen haben) und keine Lebensstandardsicherung mehr gewähren. Weitere Vorsorge würde dann ausschließlich über die betriebliche oder private Altersvorsorge erfolgen.³²⁸

³²⁵ Gespräch mit dem Department of Work & Pensions in Großbritannien.

³²⁶ Dieser Betrag entsprach zum 18.09.2013 ca. 167 Euro.

³²⁷ Dieser Betrag entsprach um 18.09.2013 ca. 131 Euro.

³²⁸ Gespräch mit dem Department of Work & Pensions in Großbritannien.

Irland

Das irische Rentensystem besteht wie das Deutsche aus drei Säulen. Die erste Säule ist die staatliche Rente, die einen minimalen Lebensstandard garantieren soll (die Rente beträgt 219 Euro bzw. 230 Euro pro Woche je nachdem ob Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt wurden).^{329 330} Innerhalb der zweiten Säule kann man zwischen einer betrieblichen Altersvorsorge auf der einen Seite und persönlichen Sparkonten für den Ruhestand (Personal Retirement Savings Accounts (PRSAs)) und Rentenversicherungsverträgen (Retirement Annuity Contracts (RACs)) auf der anderen Seite unterscheiden. PRSA und RAC sind individuelle Altersvorsorgen, die von einem Arbeitnehmer direkt mit einem Versicherungsunternehmen abgeschlossen werden. Arbeitgeber können Beiträge leisten, aber rechtlich gesehen, gehören diese beiden Formen nicht zur betrieblichen Altersvorsorge. Die dritte Säule besteht aus privaten Versicherungen.³³¹

Die betriebliche Altersvorsorge lässt sich in leistungsorientierte und beitragsorientierte Renten unterteilen. Wie auch in anderen europäischen Ländern verliert die leistungsorientierte Rente an Attraktivität, wohingegen die beitragsorientierte Betriebsrente beliebter wird. Im Jahr 2009 waren nach Untersuchungen der OECD 42,7 % der Arbeitnehmer, die über eine betriebliche Altersvorsorge verfügen durch eine leistungsorientierte Rente versichert. 43,4 % hatten eine beitragsorientierte Betriebsrente und 13,9 % wussten nicht welche Form ihre Betriebsrente hat.³³²

Das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge ist im Großteil der Bevölkerung vorhanden. Eine Umfrage des Pension Board Irland³³³ kam zu dem Ergebnis, dass 80 % sich darüber bewusst sind, dass die staatliche Rente nicht als Absicherung im Alter ausreichen wird. Dennoch waren im Jahr 2009 in der Altersgruppe von 20 – 69 Jahren lediglich 51 % der arbeitenden Bevölkerung (im Privat- und öffentlichen Sektor) über eine betriebliche oder private Altersvorsorge versichert.³³⁴ Obwohl keine branchenweiten betrieblichen Altersversicherungen existieren, gibt es Studien, die den Verbreitungsgrad bei Arbeitnehmern in bestimmten Branchen ausweisen. In der letzten Befragung aus dem Jahr 2009 war der Verbreitungsgrad bei Arbeitnehmern insbesondere bei den Arbeitnehmern der Landwirtschaft, des Dienstleistungssektors, der Fischerei- und der Nahrungsmittelbranche schlechter als in anderen Branchen. Die Situation von KMU wurde bislang nicht untersucht.³³⁵ Schätzungen zufolge, ist davon auszugehen, dass die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge un-

³²⁹ Vgl. Irish department of Social Protection (2013a), S. 1.

³³⁰ Vgl. Irish department of Social Protection (2013b), S. 1.

³³¹ Vgl. Barret (2013), S. 1 ff.

³³² Vgl. OECD (2013), S. 30.

³³³ Gespräch mit der Policy-Abteilung des Pensions Boards Ireland.

³³⁴ Vgl. OECD (2013), S.48.

³³⁵ Gespräch mit der Policy-Abteilung des Pensions Boards Ireland.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

ter größeren Unternehmen höher ist.³³⁶ Die vorhandenen Daten zum Verbreitungsgrad bei Arbeitnehmern werden aber nach anderen Kategorien segmentiert, wie Branchen, Alter, Geschlecht, Nationalität und Berufsgruppen, der Arbeitnehmer mit einer privaten oder betrieblichen Altersvorsorge.³³⁷

Das Pension Board Irland³³⁸ hat folgende Zahlen zur Altersvorsorge veröffentlicht:

- » 54 % der Irischen arbeitenden Bevölkerung über 30
- » 56 % der männlichen Irischen arbeitenden Bevölkerung
- » 50 % der weiblichen Irischen arbeitenden Bevölkerung
- » 45 % der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft
- » Weniger als 25 % der Arbeitnehmer in

- Saison- /Teilzeit Beschäftigung
- der Catering und Tourismus Branche

....haben eine private³³⁹ Altersvorsorge (Quelle: Pension Board Irland, eigene Übersetzung).

Im europäischen Vergleich sind die betrieblichen Altersvorsorgeprogramme sehr klein. Nur 71 Versicherungsvereinbarungen haben 100 und mehr Mitglieder. Die Mehrheit aller Versicherungsverträge, rund 47.500, sind lediglich mit einer einzigen Person abgeschlossen worden.³⁴⁰

Besonders interessant ist die Ausgestaltung des irischen Steuersystems mit Hinblick auf die betriebliche Altersvorsorge. Mit steigendem Alter, steigt die Höhe der Steuerbegünstigung. Zum Beispiel kann ein Arbeitnehmer mit 30 Jahren 15 % seines Einkommens (bis zu 17,250 Euro pro Jahr) steuerbegünstigt in seine betriebliche Altersvorsorge einzahlen. Ein Arbeitnehmer mit 55 Jahren sogar 35 % (bis zu 40,250 Euro pro Jahr). Allerdings gibt es weder festgelegte Arbeitnehmer noch Arbeitgeberanteile zur betrieblichen Altersvorsorge.³⁴¹ Ab Renteneintritt werden die Auszahlungen mit dem „Pay-as-You-Earn“ Prinzip versteuert. Auch hierbei gibt es Freibeträge, die zur Grundsicherung dienen und nicht besteuert werden.³⁴²

³³⁶ Gespräch mit dem Irish Association of Pension Funds.

³³⁷ Vgl. Central Statistical Office (2008), S. 1.

³³⁸ Vgl. Pensions Board Consumer Research (2013), S. 1.

³³⁹ Private Altersvorsorge bezieht sich hier auf betriebliche Altersvorsorge oder „personal plans“ oder beides, vgl. Central Statistical Office (2008), S. 1.

³⁴⁰ Gespräch mit der Policy-Abteilung des Pensions Boards Ireland.

³⁴¹ Vgl. OECD (2013), S. 36.

³⁴² Vgl. Somerville (2013), S. 1 ff.

Endbericht

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Die Portabilität der Beiträge ist gewährleistet. Es gibt eine Übertragungsperiode von zwei Jahren, in der der Arbeitnehmer die Beiträge in eine neue betriebliche Altersvorsorge übertragen kann (meistens werden auch spätere Transfers erlaubt).³⁴³

Als Hemmnisse für die stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge wurden vom Pension Board folgende genannt:

Arbeitgeber

- » Kosten, welche insbesondere vor dem Hintergrund der Finanzkrise der letzten Jahre die KMU in Irland zu stark belasten; es entsteht auch ein hoher Zeitaufwand (insbesondere relevant für KMU).
- » Komplexität des Renten- und Steuersystems.

Arbeitnehmer

- » Verschieben der Entscheidung über die Altersvorsorge, insbesondere vor dem Hintergrund der Finanzkrise.
- » Keine Bereitschaft in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren (z.B. aufgrund von Konsumentenscheidung).
- » Geringes Einkommen der Mitarbeiter.
- » Mitarbeiter nutzen andere Vorsorgemöglichkeiten (Immobilien/Riester).

Als Erfolgsfaktoren für eine starke Verbreitung wurden vom Pension Board folgende Faktoren angeführt:

- » Attraktive Konditionen für Arbeitnehmer- und Arbeitgeber.
- » Klare Kommunikation über die BAV.
- » Einfache Handhabung.
- » Versorgungswerke mit hoher Anzahl an Mitgliedern.

Derzeit wird das Automatic-Enrolment nach britischem Vorbild diskutiert. Ein großer Vorteil wäre, dass sich Arbeitnehmer nicht aktiv für eine BAV mehr entscheiden müssten, sondern automatisch vorsorgen würden, wenn sie nicht aktiv widersprechen.³⁴⁴

³⁴³ Vgl. European Working Conditions Observatory (2008), S. 1 ff.

³⁴⁴ Gespräch mit der Policy-Abteilung des Pensions Boards Ireland.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Anhang III – Liste der Experten

Ausgewählte Experten auf Arbeitgeberseite:

- » Name: Herr Bonn
Institution: Handwerkskammer Hamburg
Position: Berater für BAV und Rentenversicherung
Kurzbeschreibung: Herr Bonn berät Handwerksbetriebe direkt zu allen Fragen der betrieblichen Altersvorsorge. Er führt auch allgemeine Rentenberatungen im Bereich des Handwerks durch und hält Vorträge zum Thema betriebliche Altersvorsorge.

- » Name: Uta Goerbert
Institution: Handwerkskammer Dresden
Position: Beraterin (Arbeits- und Sozialrecht, Allgemeines Zivilrecht)
Kurzbeschreibung: Frau Goerbert berät Unternehmen seit vielen Jahren in dem Themenbereich Altersvorsorge und führt auch Beratungen zur betrieblichen Altersvorsorge durch. Frau Goerbert verfügt insbesondere über Hintergrundwissen zu rechtlichen Konsequenzen für KMU im Handwerksbereich, welche durch die BAV entstehen können (Stichwort tarifliche Bezahlung/Entgeltumwandlung sowie Mindestlohn im Baugewerbe insb. in den neuen Bundesländern).

- » Name: Hr. Dr. Escher
Institution: Dr. Escher & Partner GbR
Position: Geschäftsführer
Kurzbeschreibung: Die personalwirtschaftliche Unternehmensberatung ist spezialisiert auf die komplexen Fragestellungen von betrieblicher Versorgung und Vergütung. Beraten und betreut werden über 300 Unternehmen in ganz Deutschland, vom inhabergeführten Kleinunternehmen bis zum global agierenden Industriekonzern. Der überwiegende Teil der Kunden sind mittelständische Unternehmen. U.a. wird auch die IHK Hamburg bezüglich BAV beraten. Dr. Escher wurde uns von der IHK Hamburg als externer BAV Experte benannt.

Ausgewählte Experten auf Arbeitnehmerseite:

- » Name: Thomas Mai
Institution: Verbraucherzentrale Bremen
Position: Finanzexperte
Kurzbeschreibung: Herr Mai berät zu allen Finanzthemen, auch zu BAV und Rentenversicherung im Allgemeinen. Im Internet ließen sich viele Zeitungsartikel über seine Partizipation bei Podiumsdiskussionen zum Thema BAV finden.

- » Name: Frau Semmisch
Institution: Nahrungsmittel und Genussmittelgewerkschaft (NGG)
Position: Geschäftsführerin der regionalen Vertretung Thüringen der NGG

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Kurzbeschreibung: Der Regionalverbund des NGG berät Arbeitnehmer der Nahrungs- und Genussmittelbranche zu BAV im Rahmen von Tarifverträgen, und leistet rechtlichen Beistand bei Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber.

- » Name: Herr Larisch
Institution: Verbraucherzentrale München
Position: Leiter des Projekts "Altersvorsorgeberatung"
Kurzbeschreibung: Herr Larisch ist Projektleiter des Projekts "Altersvorsorgeberatung" der Verbraucherzentrale Bayern. Er führt Beratungen zur allgemeinen Altersvorsorge und zur betrieblichen Altersvorsorge durch.

Ausgewählte Experten auf BAV-Anbieterseite (gebunden):

- » Name: Mark Walddörfer
Institution: Longial GmbH
Position: Geschäftsführer
Kurzbeschreibung: Berät die IHK Düsseldorf zur BAV und wurde uns von der IHK als Experte empfohlen. Longial ist eine Beratungsgruppe der ERGO Versicherung. Er berät Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung.
- » Name: Claus Corzelius
Institution: Allianz-Vertretung
Position: Geschäftsführer
Kurzbeschreibung: Hat in den vergangenen Jahren mehrere BAV Lösungen in KMU implementiert.
- » Name: Frank Neuroth
Institution: ERGO Lebensversicherung AG und Victoria Lebensversicherung AG
Position: Mitglied der Vorstände der ERGO Lebensversicherung AG und der Victoria Lebensversicherung AG, Verantwortlich für Betriebliche Altersversorgung und Bestandsverwaltung
Kurzbeschreibung: seit 2002 im Bereich betriebliche Altersversorgung tätig. ERGO bietet Pensionsfond, -kasse und Direktversicherung an.

Ausgewählte Experten auf BAV-Anbieterseite (ungebunden):

- » Name: Dr. Uwe Langohr-Plato
Institution: heute Rechtsanwalt, früher GF S-Pension Management Köln
Position: Selbständig
Kurzbeschreibung: Verfasser von Büchern zur BAV, Referent zu BAV-Themen. Dr. Uwe Langohr-Plato verfügt über eine über 22-jährige Berufserfahrung als Syndikus und Geschäftsführer im Bereich der betrieblichen Altersversorgung spezialisierter Unternehmensberatungsgesellschaften. Sein Spezialgebiet ist die Unternehmensberatung in allen arbeits- und steuerrechtlichen Fragen der betrieblichen Altersversorgung.
- » Name: Theodor Storkamp

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Institution: pma.de

Position: Mitglied der Geschäftsleitung, Prokurist und Leiter Vorsorge/ BAV beim Versicherungsmakler pma in Münster.

Kurzbeschreibung: 850 freie Finanz- und Versicherungsmakler auf [pma:]. Herr Storkamp ist der Experte in diesem Netzwerk; 25 Jahre Erfahrung in AV und speziell BAV am POS bzw. an der Schnittstelle Unternehmen, Berater und Anbieter BAV.

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Anhang IV – Interviewleitfaden

Einführung und Vorstellung

- » Persönliche Vorstellung der Interviewer und Einführung in die Studie
- » Vorstellung der Gesprächsteilnehmer/in und der individuellen Aufgabenbereiche (Erfahrung mit BAV und KMU in den letzten Jahren)

Merkmale der in KMU vorhandenen BAV-Formen

- » Aus Ihrer Sicht: Bieten Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern seltener ihren Mitarbeitern eine BAV-Lösung an als größere Unternehmen?
- » Aus Ihrer Sicht: Ist der Anteil der Mitarbeiter, die das Angebot einer BAV Lösung annehmen, in kleineren oder größeren Unternehmen höher oder niedriger?
- » Gibt es Ihrer Einschätzung nach Unterschiede im Bereich der BAV zwischen verschiedenen Branchen? Falls ja, zwischen welchen Branchen und warum?
- » Gibt es quasi eine Standardlösung im Bereich BAV, z.B. für Unternehmen mit 10 Mitarbeitern; gibt es eine andere Variante für Unternehmen mit ca. 50 Mitarbeitern?
- » Gibt es einen präferierten Durchführungsweg?

Hemmnisse für die Verbreitung und Herangehensweisen für eine tiefer gehende Analyse

- » Was sind aus Ihrer Sicht die Haupthemmnisse für eine größere Verbreitung der BAV in KMU (sowohl hinsichtlich des grundsätzlichen Angebots einer BAV-Lösung als auch der Inanspruchnahme durch die Arbeitnehmer)?
- » Bewertung der Hemmnisse (separate Liste)
- » In Bezug auf die von Ihnen identifizierten Top 3 Hemmnisse, wie glauben Sie, könnte man diese Hemmnisse tiefer gehend analysieren? Wer wäre Adressat einer empirischen Erforschung und welche Forschungsmethode wäre Ihrer Einschätzung nach am geeignetsten (persönliches Interview/schriftliche/telefonische Befragung, usw.)?

Verbreitung/Durchführung

- » Glauben Sie, dass alle KMU von BAV-Anbieter in den letzten Jahren aktiv angesprochen wurden?
- » Welche Argumente können Unternehmer heute überzeugen, doch noch eine BAV anzubieten?
- » Welches sind die maßgeblichen Akteure bei der Einführung einer BAV in KMU (Mitarbeiter, Unternehmer, Betriebsrat, Sonstige)? Wer treibt die BAV-Einführung in den KMU voran? Wer „verhindert“ sie?

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

- » Welcher effektive Zeit- und Kostenaufwand ist notwendig (für jede Akteursgruppe), eine BAV-Lösung in einem KMU zu implementieren?
- » Wie hoch ist der administrative (zeitliche) Aufwand für z.B. ein 50 Mitarbeiter starkes Unternehmen im Hinblick auf die Einführung und die jährliche Pflege einer BAV-Lösung?
- » Wie sieht eine idealtypische Einführung der BAV bei den Mitarbeitern aus, welche Erfolgskriterien müssen erfüllt sein?
- » Wie hoch ist Ihrer Einschätzung nach der maximale erreichbare Verbreitungsgrad in Prozent der Arbeitnehmer eines Unternehmens? Und wodurch kann diese erreicht werden?

Impulse zur stärkeren Verbreitung/Ausblick

- » Wie könnte man Ihrer Einschätzung nach Arbeitgeber, die derzeit keine BAV-Lösung anbieten, dazu bringen, eine BAV anzubieten?
- » Wie könnte man Ihrer Einschätzung nach Arbeitgeber, die derzeit eine reine Entgeltumwandlung anbieten, dazu bringen, eine gemischtfinanzierte BAV anzubieten?
- » Wie könnte man Ihrer Einschätzung nach Arbeitnehmer insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen dazu bringen, häufiger eine BAV abzuschließen?
- » Was müsste Ihrer Meinung nach geschehen, um eine neue Dynamik im Bereich BAV/KMU anzustoßen und die KMU, die bisher keine BAV anbieten, zu motivieren, eine BAV anzubieten?
- » Gibt es weitere Dokumente, die uns bei unserer Arbeit behilflich sein könnten, auf die Sie uns gerne hinweisen möchten? Gibt es Aspekte, die wir nicht angesprochen haben, die Sie gerne noch ergänzen möchten?

Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

Anhang V – Liste möglicher Hemmnisse

Wie relevant sind nachfolgende Hemmnisse auf Seiten der **Arbeitgeber** für die Verbreitung einer BAV-Lösung auf einer Skala von 1 – 10 (1 = nicht relevant; 10 = sehr relevant) jeweils für

a) Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern

b) Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern

Bitte bewerten Sie jeweils wie relevant das Hemmnis ist, bei der Entscheidung des Arbeitgebers keine BAV-Lösung im Unternehmen einzuführen.

| Hemmnis – Arbeitgeber | Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern | Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern |
|--|---|---|
| 1. Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur BAV | | |
| 1.1. Unkenntnis über Möglichkeiten/Durchführungswege der BAV | | |
| 1.2. Unkenntnis über das Recht der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung | | |
| 1.3. Zusätzlicher Vorsorgebedarf der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber nicht erkannt | | |
| 2. Arbeitgeber möchte sich nicht in die Privatsphäre seines Angestellten einmischen | | |
| 3. Fehlende BAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen | | |
| 4. Fehlende Tarifbindung des Arbeitgebers | | |
| 5. Fehlende Initiative von Arbeitgeberverbänden/IHK/HWK | | |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

| | | |
|---|--|--|
| 6. Abneigung externe Hilfe in Anspruch zu nehmen | | |
| 7. Fehlende Mitbestimmungsgremien/Betriebsrat | | |
| 8. Zu hohe Komplexität des Themas BAV | | |
| 8.1. Zu wenig einfach verständliche Informationen über die BAV | | |
| 8.2. Schwierigkeiten, den richtigen Durchführungsweg für sich auszuwählen | | |
| 8.3. Zu große Haftungsrisiken | | |
| 9. Arbeitgeber hat Angst vor dem hohen Verwaltungs- und Informationsaufwand | | |
| | | |

Wie relevant sind nachfolgende Hemmnisse auf Seiten der **Arbeitnehmer** für die Verbreitung einer BAV-Lösung auf einer Skala von 1 – 10 (1 = nicht relevant; 10 = sehr relevant) jeweils für

a) Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern

b) Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern

Bitte bewerten Sie jeweils wie relevant das Hemmnis ist, bei der Entscheidung des Arbeitnehmers keine BAV-Lösung abzuschließen.

| Hemmnis – Arbeitnehmer | Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern | Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern |
|---|---|---|
| 1. Arbeitnehmer kennen ihr Recht auf Entgeltumwandlung nicht | | |
| 2. Fehlender Mut, den Arbeitgeber anzusprechen | | |
| 3. Zusätzlicher Vorsorgebedarf wird von den Mitarbeitern nicht erkannt | | |
| 4. Keine Bereitschaft, in die zusätzliche Altersvorsorge zu investieren (z.B. aufgrund von Konsument-scheidung) | | |
| 5. Geringes Einkommen der Mitarbeiter | | |
| 6. Mitarbeiter nutzen andere Vorsorgemöglichkeiten (Immobilien/Riester) | | |
| 7. Häufiger Arbeitgeberwechsel | | |
| 8. BAV Angebot ist nicht kompatibel mit den Anforderungen an die Ausgestaltung des Mindestlohns | | |
| 9. Hoher Anteil an jungen Arbeitskräften | | |
| 10. Hoher Anteil an Arbeitskräften über 55 Jahre | | |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

| | | |
|---|--|--|
| 11. Fehlendes Engagement (keine aktive Kommunikation gegenüber den Mitarbeitern, z.B. keine Beratung in der Arbeitszeit) | | |
| 11.1. der Mitarbeiter | | |
| 11.2. des Arbeitgebers | | |
| 11.3. des Betriebsrates | | |
| 12. Attraktivität des BAV Angebots | | |
| 12.1. Aufwand/Kosten zu hoch im Vergleich zur erwartbaren Leistung | | |
| 12.2. Keine finanzielle Beteiligung seitens des Arbeitgebers | | |
| 12.3. Schwindende Attraktivität der BAV aufgrund der Niedrigzinsphase | | |
| 12.4. Volle Steuer-, Kranken-, Pflegeversicherungspflicht in der Auszahlungsphase | | |
| 13. Fehlendes Vertrauen in den BAV-Anbieter (ggf. insbesondere Versicherungsunternehmen) | | |
| 14. Fehlende Referenzwerte/ objektive Vergleichsmöglichkeiten | | |
| 15. Inflexibilität bei Bedarfsänderung (Lebenszyklus, Gehalt, Arbeitslosigkeit, fehlende Vererbbarkeit etc.) | | |
| 16. Schwierige Portabilität zwischen Arbeitgebern | | |
| 17. Fehlen stabiler sozial- oder steuerrechtlicher Rahmenbedingungen | | |
| | | |

Endbericht:

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen

Wie relevant sind nachfolgende Hemmnisse auf Seiten der **BAV-Anbieter** für die Verbreitung einer BAV-Lösung auf einer Skala von 1 – 10 (1 = nicht relevant; 10 = sehr relevant) jeweils für

a) Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern

b) Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern

Bitte bewerten Sie jeweils wie relevant das Hemmnis ist, bei der Entscheidung des BAV-Anbieters eine BAV-Lösung zu „verkaufen“.

| Hemmnis – BAV Anbieter | Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern | Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern |
|--|---|---|
| 1. Fehlende Qualifikation des Vertriebs im Bereich BAV | | |
| 2. Mangelnde Verdienstmöglichkeiten bei einer BAV-Einführung | | |
| 3. Schwierige Ansprache von Neukunden | | |
| 4. Negatives Image der Branche erschwert die Ansprache der Unternehmen | | |
| 5. Kein auf das Unternehmen zugeschnittenes Angebot | | |
| | | |